

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS



**CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL
COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
GERENCIA REGIONAL DE RECURSOS NATURALES Y GESTIÓN
AMBIENTAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2024**

TESIS

Presentada por:

Bach. Rubén Alcides Solís Palacios
ORCID:0009-0009-4622-4732

Asesor:

Mg. Julio Francisco Gárate Delgado
ORCID: 0000-0002-4589-6969

Para obtener el Grado Académico de:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

TACNA - PERÚ

2026

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS



**CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL
COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
GERENCIA REGIONAL DE RECURSOS NATURALES Y GESTIÓN
AMBIENTAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2024**

TESIS

Presentada por:

Bach. Rubén Alcides Solís Palacios
ORCID:0009-0009-4622-4732

Asesor:

Mg. Julio Francisco Gárate Delgado
ORCID: 0000-0002-4589-6969

Para obtener el Grado Académico de:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

TACNA - PERÚ

2026

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

Tesis

**“Calidad de vida en el trabajo y su relación con el compromiso laboral de los
trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión
Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024.”**

Presentada por:
Bach. Rubén Alcides Solís Palacios

**Tesis sustentada y aprobada el 03 de julio de 2026; ante el siguiente jurado
examinador:**

PRESIDENTE: **Dra. Eloyna Lucia PEÑALOZA ARANA**

SECRETARIO: **Dr. Guido Benedicto PALUMBO PINTO**

VOCAL: **Dra. Orietta Mabel BARRIGA SOTO**

ASESOR: **Mg. Julio Francisco GÁRATE DELGADO**

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo Rubén Alcides Solis Palacios, en calidad de egresado de la Maestría en administración y dirección de empresas de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada de Tacna, identificado con DNI: 43631241

Soy autor de la tesis titulada:

“Calidad de vida en el trabajo y su relación con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024.”, con asesor: Mg. Julio Francisco Gárate Delgado.

DECLARO BAJO JURAMENTO

Ser el único autor del texto entregado para obtener el grado académico de Maestro en Administración y Dirección de Empresas, y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin.

Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

Declaro, que después de la revisión de la tesis con el software Turnitin se declara 10 % de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

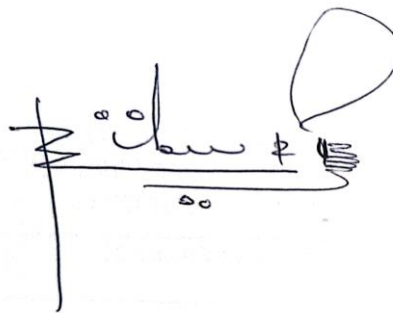
Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, demostrándose que la información presentada es real y soy conocedor de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar

como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o invento.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Lugar y fecha: Tacna 03 de julio de 2026

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rubén Alcides Solís Palacios', with a large loop at the end.

Bach. Rubén Alcides Solís Palacios

DNI 43631241

Dedicatoria

Para quien hoy en día es mi motor y motivo de superación y esfuerzo constante. Si para ti, Ángeles Julieta Castillo Huariza porque has podido dar un nuevo impulso a mi vida y seguir a pesar de las adversidades. Con mucho amor y cariño te lo dedico y ahora junto a la razón de mi vida Adriel Alessandro Solis Castillo.

Agradecimientos

A mis padres Luis y Atanasia, mis hermanos, Hector y Jaime Walter que están en el cielo, Luis Roger y. Mis queridos sobrinos, Estefany, Diego y Camila. Ahora junto a Ángeles Julieta por ser siempre quienes me apoyan y entienden a pesar de todo.

Índice de contenidos

	Pág.
<i>Dedicatoria</i>	vii
<i>Agradecimientos</i>	viii
Índice de contenidos.....	ix
Índice de tablas.....	xii
Índice de figuras.....	xiv
Resumen	xv
Abstract	xvi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	3
1.1. Planteamiento del problema.....	3
1.2. Formulación del problema	6
1.2.1. Interrogante principal	6
1.2.2. Interrogantes secundarias	6
1.3. Justificación de la investigación	7
1.4. Objetivos de la investigación	8
1.4.1. Objetivo general	8
1.4.2. Objetivos específicos	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	10
2.1 Antecedentes de la investigación	10
2.1.1. A nivel Internacional.....	10
2.1.2. A nivel Nacional	13
2.1.3. A nivel Local.....	16
2.2. Bases Teórico Científicas	19
2.2.1. Calidad de vida laboral.....	19
2.2.2. Compromiso laboral.....	27

2.3. Definición de conceptos.....	36
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	38
3.1. Hipótesis	38
3.1.1. Hipótesis general.....	38
3.1.2. Hipótesis específicas	38
3.2. Operacionalización de Variables	39
3.2.1. Identificación de la variable independiente.....	39
3.2.2. Identificación de la variable dependiente.....	40
3.3. Tipo de Investigación.....	41
3.4. Nivel de investigación.....	41
3.5. Diseño de investigación	41
3.6. Ámbito y tiempo social de la investigación	42
3.7. Población y muestra.....	42
3.7.1. Unidad de estudio.....	42
3.7.2. Población.....	42
3.7.3. Muestra.....	42
3.8. Procedimiento (técnicas e instrumentos)	43
3.8.1. Procedimiento	43
3.8.2. Técnicas.....	43
3.8.3. Instrumentos	43
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	45
4.1. Descripción del trabajo de campo	45
4.2. Diseño de la presentación de los resultados.....	46
4.3. Resultados	47
4.3.1. Resultados de la variable Calidad de vida laboral	47
4.3.2. Resultados de la variable Compromiso laboral.....	63
4.4. Prueba estadística.....	74
4.5. Comprobación de hipótesis.....	75

4.5.1. Prueba de hipótesis general.....	75
4.5.2. Prueba de hipótesis específicas	76
4.6. Discusión de resultados.....	82
CONCLUSIONES	90
RECOMENDACIONES	93
REFERENCIAS.....	95
APÉNDICE	100

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de la variable Calidad de vida laboral	39
Tabla 2 Operacionalización de la variable Compromiso laboral	40
Tabla 3 Resultado de la variable Calidad de vida laboral	49
Tabla 4 Resultado de la dimensión: Participación y control	51
Tabla 5 Resultado de la dimensión: Equidad económica	53
Tabla 6 Resultado de la dimensión: Alienación en el trabajo	55
Tabla 7 Resultado de la dimensión: Medio ambiente	57
Tabla 8 Resultado de la dimensión: Satisfacción en el trabajo	60
Tabla 9 Resultado de la dimensión: Identidad y autoestima laboral	62
Tabla 10 Resultado de la variable Compromiso laboral	64
Tabla 11 Resultado de la dimensión: Compromiso afectivo	67
Tabla 12 Resultado de la dimensión: Compromiso de continuidad	70
Tabla 13 Resultado de la dimensión: Compromiso normativo	73
Tabla 14 Prueba de distribución normal de Kolgomorov-Smirnov	74
Tabla 15 Correlación de Rho-Spearman para la comprobación de hipótesis general	75
Tabla 16 Correlación de Rho-Spearman para la comprobación de hipótesis específica 1	76
Tabla 17 Correlación de Rho-Spearman para la comprobación de hipótesis específica 2	77
Tabla 18 Correlación de Rho-Spearman para la comprobación de hipótesis específica 3	78
Tabla 19 Correlación de Rho-Spearman para la comprobación de hipótesis específica 4	79
Tabla 20 Correlación de Rho-Spearman para la comprobación de hipótesis específica 5	80

Tabla 21 Correlación de Rho-Spearman para la comprobación de hipótesis específica 6.....	81
--	----

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Resultado de la variable Calidad de vida laboral	49
Figura 2 Resultado de la dimensión: Participación y control	51
Figura 3 Resultado de la dimensión: Equidad económica	53
Figura 4 Resultado de la dimensión: Alienación en el trabajo	55
Figura 5 Resultado de la dimensión: Medio ambiente.....	57
Figura 6 Resultado de la dimensión: Satisfacción en el trabajo.....	60
Figura 7 Resultado de la dimensión: Identidad y autoestima laboral	62
Figura 8 Resultado de la variable Compromiso laboral.....	64
Figura 9 Resultado de la dimensión: Compromiso afectivo	67
Figura 10 Resultado de la dimensión: Compromiso de continuidad	70
Figura 11 Resultado de la dimensión: Compromiso normativo.....	73

Resumen

La investigación titulada *Calidad de vida en el trabajo y su relación con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024*, tuvo como objetivo determinar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024. Para ello, la investigación consideró una metodología de tipo básica, con un diseño no experimental y transversal, y de nivel correlacional, correspondiendo la población a 140 trabajadores, los cuales participaron de la aplicación de un cuestionario para medir cada una de las variables. A partir de ello, la investigación concluyó que la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024 es significativa, lo cual fue comprobado a partir del valor de significancia de 0,000, menor a 0,05, según la prueba de Rho-Spearman, y con un coeficiente de correlación de 0,542 que indica una relación positiva de nivel moderado, lo que permite explicar que aspectos como la participación y control, equidad económica, alineación en el trabajo, medio ambiente, satisfacción en el trabajo e identidad y autoestima laboral se asocian con los niveles de compromiso laboral que manifiestan los trabajadores, tanto a nivel afectivo, de continuidad y normativo, los cuales explican el nivel de vinculación, permanencia y responsabilidad que los trabajadores tienen hacia la institución.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, participación y control, equidad económica, alineación en el trabajo, compromiso laboral

Abstract

The research, titled *Quality of Work Life and Its Relationship with Work Engagement among Workers at the Regional Office of Natural Resources and Environmental Management of the Regional Government of Tacna, 2024*, aimed to determine the relationship between quality of work life and work engagement among workers at the Regional Office of Natural Resources and Environmental Management of the Regional Government of Tacna, 2024. To this end, the research used a basic methodology, with a non-experimental, cross-sectional, and correlational design. The population consisted of 140 workers, who participated in a questionnaire to measure each of the variables. From this, the research concluded that the relationship between the quality of life at work and the work commitment of the workers of the Regional Management of Natural Resources and Environmental Management of the Regional Government of Tacna, 2024 is significant, which was verified from the significance value of 0.000, less than 0.05, according to the Rho-Spearman test, and with a correlation coefficient of 0.542 which indicates a positive relationship of moderate level, which allows to explain that aspects such as participation and control, economic equity, alignment at work, environment, job satisfaction and identity and work self-esteem are associated with the levels of work commitment that workers manifest, both at an affective, continuity and normative level, which explain the level of connection, permanence and responsibility that workers have towards the institution.

Keywords: Quality of work life, participation and control, economic equity, alignment at work, work engagement

INTRODUCCIÓN

La calidad de vida en el trabajo y su relación con el compromiso laboral se ha posicionado como un aspecto de interés a nivel global, principalmente por la influencia que ejerce en la productividad, el bienestar y la permanencia de los trabajadores en las organizaciones. Diferentes estudios internacionales han demostrado que factores como el equilibrio entre la vida personal y laboral, el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo y las condiciones ambientales inciden en el nivel de satisfacción y compromiso que los trabajadores manifiestan hacia sus instituciones. En el Perú, los retos relacionados con la calidad de vida laboral se han visto representados en el incremento de la demanda de servicios de apoyo emocional y en las dificultades que enfrentan los trabajadores para alcanzar un ambiente laboral satisfactorio, lo que repercute en su motivación, desempeño y permanencia. Este panorama no es ajeno a la región de Tacna, donde el Gobierno Regional desempeña un rol importante en la gestión ambiental, siendo la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental una de las unidades encargadas de velar por el uso sostenible de los recursos. Sin embargo, se han identificado problemas internos que afectan la calidad de vida en el trabajo, tales como la percepción de falta de oportunidades de desarrollo, insuficientes políticas de bienestar y condiciones laborales que no responden a las expectativas del personal, lo que puede estar incidiendo en el nivel de compromiso de los trabajadores y en la eficacia de las funciones institucionales. En ese contexto, se planteó la presente investigación con el propósito de determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, durante el año 2024, buscando proporcionar información que permita comprender y atender esta problemática.

La investigación se organizó en cinco capítulos que abordan de manera estructurada los distintos aspectos del estudio. En el Capítulo I: El problema, se desarrolla el planteamiento del problema, la formulación de las interrogantes de

investigación, así como la justificación, los objetivos y la delimitación del estudio. En el Capítulo II: Marco teórico, se hizo cita de los diferentes antecedentes, tanto a nivel internacional, nacional y local, seguido de la exposición de las bases teóricas que sustentan las variables calidad de vida laboral y compromiso laboral, así como la definición de conceptos que permiten comprender los elementos centrales de la investigación. En el Capítulo III: Marco metodológico, se detalla el tipo y nivel de investigación, el diseño adoptado, el ámbito de estudio, la población y muestra, las técnicas de recolección de datos y el proceso de análisis, así como la respectiva operacionalización de las variables. En el Capítulo IV: Resultados, se presentan de manera organizada los datos obtenidos, los cuales fueron analizados e interpretados mediante estadísticas descriptivas e inferenciales, incluyendo la comprobación de hipótesis a partir de la prueba de correlación de Rho-Spearman. Finalmente, en el Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones, se exponen los principales hallazgos del estudio y las sugerencias dirigidas al Gerente Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental, con el propósito de contribuir a la mejora de las condiciones laborales y al fortalecimiento del compromiso de los trabajadores en beneficio de la institución.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1.Planteamiento del problema

La calidad de vida en el trabajo y su relación con el compromiso laboral se ha convertido en un tema importante en el ámbito internacional, considerando las múltiples dimensiones que abarca y su impacto en la productividad y el bienestar de los trabajadores. Este diagnóstico busca explorar las distintas facetas y repercusiones que tiene la calidad de vida en el trabajo sobre el compromiso laboral, apoyándose en investigaciones y datos estadísticos reales de diferentes contextos internacionales.

Según una revisión de estudios realizada por Faragher et al. (2005), se encontró una fuerte correlación entre la satisfacción laboral y la salud mental y física, lo que indica que mejorar la calidad de vida en el trabajo puede tener beneficios directos en el bienestar general de los trabajadores. Esta relación es importante ya que trabajadores satisfechos tienden a demostrar mayor compromiso y lealtad hacia la empresa, lo que se traduce en menor rotación y mayor productividad. En Europa, por ejemplo, una encuesta llevada a cabo por Eurofound (2018) mostró que la calidad de vida laboral varía significativamente entre países, afectando directamente el compromiso laboral. Países como Dinamarca y Alemania, donde hay políticas en pro del equilibrio entre la vida laboral y personal, muestran niveles más altos de compromiso y satisfacción laboral en comparación con países donde estas políticas son menos desarrolladas.

En Asia, un estudio de Aon Hewitt (2018) destacó que en países como Singapur, la calidad de vida en el trabajo se ha vinculado directamente con el compromiso laboral. El estudio encontró que las empresas que invierten en programas de bienestar y desarrollo profesional mejoran la satisfacción y la calidad de vida de sus trabajadores, y logran mejorar su compromiso y rendimiento general.

En Estados Unidos, un informe del Gallup (2020) reveló que solo el 33% de los trabajadores en los Estados Unidos se sienten comprometidos en el trabajo, sugiriendo una falta de inversión en la calidad de vida laboral. El mismo informe indica que las empresas que priorizan el bienestar y la satisfacción laboral reducen la rotación, y también mejoran sus resultados financieros.

A nivel nacional, la calidad de vida en el trabajo ha experimentado retos notables, particularmente durante los años 2020 y 2021. Un estudio de Talent Consulting, mencionado por Diario Perú 21 (2022), reveló una demanda constante de servicios de apoyo psicológico, alcanzando cifras de 95.57% en 2020 y 92.93% en 2021. Estas cifras indican un nivel alto de tensión emocional y psicológica que puede estar incidiendo en la calidad de vida laboral. Además, las consultas sobre asuntos de derecho familiar y nutrición ilustran cómo las circunstancias personales de los trabajadores afectan su ambiente de trabajo. A pesar que estas consultas disminuyeron ligeramente de 3.84% en 2020 a 3.11% en 2021, y las de nutrición se incrementaron de 0.59% a 3.96% en el mismo período, estos cambios denotan que los trabajadores enfrentan problemas que pueden afectar negativamente su atención, decisiones y rendimiento laboral.

Asimismo, el notable aumento en casos de ansiedad y situaciones de duelo, que casi se duplicaron de 10.28% en 2020 a 20.48% en 2021, resalta cómo los problemas emocionales profundos pueden impactar en la capacidad de trabajo de los trabajadores y, por ende, en su calidad de vida. Los retos emocionales significativos pueden reducir drásticamente su enfoque, motivación y energía, lo que puede llevar a una disminución en la productividad y un incremento en el riesgo de cometer errores (Diario Perú 21, 2022).

A nivel local, una de las entidades que recluta constantemente nuevo personal, es el Gobierno Regional de Tacna. Una de sus unidades o divisiones, es la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental, la cual desempeña un rol importante en la administración y conservación de los recursos

naturales de la región, así como en la implementación de políticas ambientales que aseguren un desarrollo sostenible. Sin embargo, a pesar de ello, actualmente se denotan retos internos que pueden comprometer su eficacia y sostenibilidad a largo plazo. El problema principal observado sería la percepción de una calidad de vida en el trabajo que no cumple con las expectativas de los trabajadores, lo que puede estar afectando directamente su compromiso laboral. Este panorama se presenta en indicadores como el aumento de la rotación de personal y retención de talento cualificado.

Las posibles causas estarían abarcando desde insuficientes medidas de conciliación laboral y personal, deficiencias en las políticas de reconocimiento y recompensa, hasta una carga laboral desmesurada que puede estar llevando al agotamiento del personal. Además, se observa una posible falta de oportunidades de desarrollo profesional y de mejora de habilidades dentro de la gerencia, lo que estaría limitando el crecimiento personal y profesional de los trabajadores. Esto disminuiría la motivación, y también puede reducir la capacidad de adaptación de la organización ante nuevas problemáticas ambientales y tecnológicos. Por otro lado, la falta de un ambiente laboral que promueva una cultura de aprecio y apoyo mutuo también puede estar influyendo negativamente en la moral del equipo.

Las consecuencias de no abordar estos problemas pueden ser significativas para la gerencia y gobierno regional. Un compromiso laboral negativo puede llevar a una menor productividad y eficacia en la implementación de políticas y proyectos ambientales innovadores y necesarios para la región. Además, el deterioro del clima organizacional puede resultar en conflictos internos y una comunicación ineficaz, lo que eventualmente afectaría la calidad del servicio que la gerencia proporciona a la comunidad. A largo plazo, esto puede traducirse en una gestión ambiental menos efectiva, poniendo en riesgo la sostenibilidad de los recursos naturales de Tacna y la calidad de vida de sus habitantes.

Es por ello que, ante la adversidad expuesta, es necesario ejecutar la presente investigación, con el objetivo principal de determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, durante el año 2024.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Interrogante principal

¿Cómo se relaciona la calidad de vida en el trabajo y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024?

1.2.2. Interrogantes secundarias

- a) ¿Cuál es la relación entre la participación y control y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024?
- b) ¿Cuál es la relación entre la equidad económica y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024?
- c) ¿Cuál es la relación entre la alienación al trabajo y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024?
- d) ¿Cuál es la relación entre el medio ambiente y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024?
- e) ¿Cuál es la relación entre la satisfacción en el trabajo y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024?

- f) ¿Cuál es la relación entre la identidad y autoestima laboral y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024?

1.3. Justificación de la investigación

La presente tesis presenta justificación en un campo teórico, práctico y metodológico:

Teóricamente, según Hernández y Mendoza (2018), se debe apoyar en literatura existente que explique la importancia del tema de estudio dentro de un campo específico. En este caso, la calidad de vida en el trabajo es un aspecto importante para fomentar un compromiso laboral, aportando así al desarrollo y la eficiencia de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental. Este estudio se justifica teóricamente por la necesidad de entender cómo la calidad de vida en el trabajo impacta directamente en el compromiso laboral y los resultados organizacionales en un entorno gubernamental.

Desde la perspectiva práctica, el estudio servirá como base para diseñar estrategias de gestión que mejorarán las condiciones laborales y el compromiso de los trabajadores del área analizada. Los hallazgos permitirán a los directivos implementar políticas de motivación, reconocimiento y bienestar que incrementarán la productividad y reducirán la rotación de personal. Asimismo, los resultados facilitarán la toma de decisiones en materia de recursos humanos, orientando la formulación de programas que potencien el desempeño institucional. En consecuencia, la investigación se convertirá en una herramienta útil para fortalecer la gestión pública y elevar los estándares de calidad en el trabajo dentro del Gobierno Regional de Tacna (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Desde el aspecto social, permitirá identificar los factores que influirán en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos

Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna. Los resultados contribuirán a promover entornos de trabajo saludables, equitativos y motivadores, que impactarán positivamente en el bienestar físico, psicológico y social del personal. Además, esta investigación fomentará una cultura institucional orientada al respeto, la cooperación y la mejora continua, fortaleciendo las relaciones interpersonales y la cohesión organizacional. De este modo, se generarán beneficios colectivos que repercutirán favorablemente en la eficiencia del servicio público regional (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Metodológicamente, la presente investigación demandará la aplicación del método científico para identificar problemas, formular objetivos y establecer hipótesis. Este se apoya en técnicas e instrumentos de recolección de datos precisos que ayudarán a resolver las cuestiones planteadas inicialmente. La metodología seleccionada ofrecerá un marco referencial para futuros investigadores interesados en explorar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso en contextos similares (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

1.4.Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la relación entre la participación y control y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024.

- b) Determinar la relación entre la equidad económica y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024.
- c) Determinar la relación entre la alienación al trabajo y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024.
- d) Determinar la relación entre el medio ambiente y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024.
- e) Determinar la relación entre la satisfacción en el trabajo y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024.
- f) Determinar la relación entre la identidad y autoestima laboral y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel Internacional

Alnagbi et al. (2025), publicaron el artículo “Compromiso laboral y desempeño laboral individual en los EAU: el papel mediador del equilibrio entre la vida laboral y personal” de la Revista Frontiers, en Emiratos Árabes Unidos. El **objetivo** fue analizar la relación entre el compromiso laboral y el desempeño laboral individual como equilibrio para la vida laboral y personal. **Metodológicamente**, fue de tipo descriptivo, nivel correlacional y diseño no experimental. Para ello, se encuestó a una **muestra** de 98 empleados pertenecientes a entidades gubernamentales, privadas y sin fines de lucro, con el fin de conocer sus percepciones sobre el compromiso, la conciliación entre la vida laboral y personal, y su desempeño. Los **resultados** demostraron que los colaboradores en los Emiratos Árabes Unidos mantuvieron un alto nivel de compromiso con sus funciones y alcanzaron un desempeño destacado. Asimismo, se **concluyó** que el compromiso laboral se relacionó positivamente con el equilibrio entre la vida laboral y personal, lo que repercutió favorablemente en el rendimiento individual. Además, se estableció que dicho equilibrio actuó como mediador en la relación entre el compromiso laboral y el desempeño, explicando y fortaleciendo dicha conexión. Este estudio aportó una comprensión más profunda sobre el compromiso y la conciliación laboral en el contexto de los Emiratos Árabes Unidos, brindando orientaciones valiosas para que las organizaciones fortalecieran sus prácticas y optimizaran el desempeño de su personal.

Mera y Padilla (2024), presentaron la tesis titulada “Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Neva-Ecuador S.A.”, de la Universidad Técnica de Cotopaxi, en Ecuador. El **objetivo** fue

determinar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el compromiso organizacional del personal de la Empresa Neva-Ecuador S.A. La escasa dedicación de los trabajadores hacia las organizaciones ha impulsado a las empresas a implementar nuevas estrategias para la gestión de la producción y los servicios. Resolver este contexto implicó mejorar y crear un ambiente laboral apropiado. En cuanto a su **metodología**, se utilizó un enfoque transversal y correlacional, con un diseño descriptivo y cuantitativo para el análisis de los datos recolectados. La **muestra** incluyó a 65, cuyos **resultados** demostraron que el 36.21% opina que la calidad de vida laboral en la empresa es buena y el 37.93% la califica como aceptable. Además, se encontró que el compromiso organizacional de los trabajadores a veces era del 48.15% y casi nunca del 32.20%. Utilizando la correlación de Pearson, se obtuvo un coeficiente de 0.925, lo que permitió **concluir** que una fuerte correlación positiva directa. Esto indica que a medida que la Calidad de Vida Laboral mejora, el Compromiso Organizacional también tiende a aumentar. Esto se observó en un contexto donde el compromiso organizacional de la empresa no era del todo firme, se sugirieron varias estrategias, incluyendo un programa de reconocimiento para los trabajadores y la inclusión de sus opiniones en la planificación del trabajo individual.

Cordón (2024), publicaron el artículo titulado “Influencia del clima organizacional en la calidad de vida laboral en la industria de carbonatados”, de la Revista Académica CUNZAC, en Guatemala. El **objetivo** fue examinar si los elementos del ambiente organizacional afectan la calidad de vida en el ámbito laboral de los empleados administrativos de las compañías embotelladoras de refrescos de la zona este del país. El estudio se realizó utilizando el enfoque científico y se llevó a cabo con una **metodología** mixta, descriptiva y no experimental. Se eligió una **muestra** de 98 empleados y los medios empleados para la obtención de datos fueron la escala de medición de ambiente organizacional IV. Los **resultados** mostraron que el 88% de los trabajadores consideró que el ambiente organizacional tiene un impacto en la calidad de vida laboral, mientras que el 10% señaló que el efecto es esporádico, lo cual explica una perspectiva positiva, ya que

los empleados reconocieron adecuadamente las iniciativas de la empresa para preservar esa consonancia en la consecución de un equilibrio entre la vida y el trabajo. En **conclusión**, se estableció que los grados de ambiente organizacional y calidad de vida profesional para los empleados de la entidad fueron elevados, se identificó que la influencia de los factores de cada variable fue significativa, esto es, a un nivel más alto de ambiente organizacional, mejor será la calidad de vida en el trabajo.

Cerda et al. (2023), publicaron el artículo “Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería”, de la Revista Cubana de Medicina Militar. El **objetivo** fue examinar la conexión entre la calidad de vida laboral y el compromiso con el trabajo entre el personal de enfermería de un hospital público. En cuanto a su **metodología** fue de corte transversal, incluyó a una **muestra** de 43 enfermeros del servicio de emergencia que completaron una encuesta. Se calcularon las frecuencias y porcentajes, así como las medias y desviaciones estándar. Para el análisis de los datos, se empleó la prueba de correlación de Spearman. Los **resultados** mostraron que los enfermeros tenían un nivel considerable de compromiso en el trabajo, con una ponderación de 4,70 y una desviación estándar igual a 0,99. La dedicación fue la dimensión más destacada, seguida de cerca por el vigor, con una media de 4,74 y una desviación de 0,85, y la absorción, con una media de 4,59 y una desviación de 1,35. La calidad de vida laboral percibida fue alta, registrando un promedio de 2,18 y una desviación estándar de 0,34, destacando particularmente el bienestar derivado del trabajo como la dimensión más valorada. Se estableció también una relación significativa y directa entre el compromiso laboral y la calidad de vida en el trabajo, justificada por un coeficiente de correlación de Spearman de 0,875 y un valor de p menor o igual a 0,001. Por lo tanto, la investigación **concluyó** que hay una conexión clara y considerable entre la calidad de vida laboral y el compromiso con el trabajo.

Fuentes y Quezada (2022), desarrollaron la investigación “Calidad de vida laboral, clima organizacional y participación laboral en trabajadores/as de

instituciones educativas de la región Libertador Bernardo O'Higgins y de la región del Maule", de la Universidad de Talca, en Chile. Tuvo como **objetivo** explicar el vínculo entre la calidad de vida en el trabajo, el ambiente organizacional y la contribución institucional en empleados de entidades educativas de las áreas del Libertador Bernardo O'Higgins y del Maule. En cuanto a su **metodología** fue descriptiva y diseño no experimental. A una **muestra** de 103 trabajadores, compuesto por el 27.18% de varones y el 72.82% de féminas, se les administró el Cuestionario Adaptado de Calidad de Vida Laboral, el Cuestionario de Ambiente Organizacional Validado y el Cuestionario de Ambiente de Contribución Institucional, además de un sondeo sociodemográfico, a través de la plataforma Google Forms. Los **resultados** demostraron que, en su totalidad y por aspectos, estas variables recibieron una alta valoración de los sujetos. También se descubrió una correlación positiva, notable y sólida entre la calidad y el ambiente ($r= 0.83$; $p<0.05$), calidad y aportación ($r= 0.77$; $p<0.05$), y aportación y ambiente ($r= 0.93$; $p<0.05$). Se **concluyó** la relevancia de considerar el estudio de estas variables para favorecer el enriquecimiento de la vivencia laboral, el incremento del bienestar personal y profesional, la amplificación de la motivación y la disminución de los índices de tensión.

2.1.2. A nivel Nacional

Sedano (2023), presentó su tesis "Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli – Huancavelica 2023", de la Universidad Peruana Los Andes, en Huancayo. El **objetivo** fue identificar áreas susceptibles de mejora y desarrollar estrategias destinadas a promover un ambiente de trabajo más saludable y comprometido. El estudio se llevó a cabo utilizando el método científico, con una **metodología** de investigación básica, operando a nivel relacional y mediante un diseño no experimental. Participaron una **muestra** de 55 trabajadores, y se recopilaron datos a través de cuestionarios. Los **resultados** mostraron que el coeficiente de correlación de Spearman (RS) de 0.933 denota una correlación muy alta y positiva

entre la "Calidad de Vida Laboral" y el "Compromiso Organizacional" en la entidad. La significancia bilateral de $p=0.000$, que está por debajo del valor comúnmente aceptado de 0.05, confirma una correlación estadísticamente significativa. Se **concluyó** que a medida que la calidad de vida laboral mejora, el compromiso de los trabajadores con la organización también se incrementa.

Benavides (2023), presentó la tesis titulada “Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud del Hospital de la Región de Tumbes, 2023”, de la Universidad Nacional de Tumbes. El **objetivo** general fue determinar la conexión entre la calidad de vida en el empleo y el rendimiento del personal médico del hospital de la región de Tumbes, 2023. **Metodológicamente**, tuvo un enfoque cuantitativo no experimental, con un diseño descriptivo correlacional, prospectivo de tipo longitudinal. El grupo estudiado incluyó a una **muestra** de 160 empleados del Hospital de la Región de Tumbes. Los **resultados** indicaron que la calidad de vida en el trabajo del personal médico del Hospital de la Región de Tumbes es media en un 51.25%, alta en un 32.50% y baja en un 16.25%. El rendimiento del personal médico del hospital es regular en un 48.75%, bueno en un 23.75%, muy bueno en un 15%, no aceptable en un 7.5% y excelente en solo un 5.0%. Al analizar la conexión entre las variables, la prueba chi cuadrado arrojó un resultado de $p=0.002$, **concluyendo** una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el rendimiento.

Guillén (2022), realizó la investigación titulada “Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria – Ancash, 2021, en Huaraz. El **objetivo** fue determinar la relación entre ambas variables de estudio en el lugar mencionado. El estudio, que tuvo un enfoque **metodológico** correlacional, no experimental y transversal, utilizó encuestas para la recolección de datos, mediante un cuestionario estructurado con una escala de Likert. Participaron una **muestra** de 52, quienes conformaron la muestra del estudio. Los **resultados** mostraron que la calidad de vida laboral está directa y significativamente relacionada con el compromiso organizacional de los

trabajadores de la Dirección Regional Agraria - Ancash. Esto se demostró mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, donde el coeficiente obtenido fue de 0.570, indicando una correlación positiva considerable. El nivel de confianza del estudio fue del 95% con un margen de error del 5% (0.05). Finalmente, se **concluyó** una relación significativa entre ambas variables de estudio.

Viton (2022), elaboró el estudio “Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una Municipalidad Distrital de Chiclayo”, de la Universidad César Vallejo, en Chiclayo. El **objetivo** principal de esta investigación fue explorar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo. Utilizando una **metodología** cuantitativa, el estudio adoptó un alcance correlacional y se realizó a través de un diseño no experimental de corte transversal. Participaron una **muestra** de 76 trabajadores. Se emplearon cuestionarios diseñados específicamente para medir cada variable con el objetivo de recoger datos pertinentes. Los **resultados** mostraron que el 90.8% de los trabajadores públicos percibían un nivel regular de calidad de vida laboral, mientras que un 88.2% mostraba un nivel regular de compromiso organizacional. A partir de estos datos, se **concluyó** que hay una relación directa respecto a las variables evaluadas de los servidores públicos en la entidad estudiada.

Kikukawa (2020), elaboró la tesis titulada “Clima organizacional y calidad de vida laboral en los colaboradores operativos de la empresa HCI Construcción y Servicios S.A.C., periodo 2019”, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. El **objetivo** de este estudio fue evaluar la conexión existente entre el ambiente organizacional y la calidad de vida en el empleo de los trabajadores operativos de HCI Construcción y Servicios S.A.C., a lo largo de 2019. Se llevó a cabo un estudio de **metodología** descriptiva correlacional con orientación cuantitativa, destacando por su recolección de datos directos del entorno para extender las conclusiones. La población abarcó 214 trabajadores operativos de la empresa en cuestión. Se eligió una **muestra** no intencional y probabilística de 138 empleados operativos, mediante el Método de Muestreo Aleatorio Simple. La obtención de datos se realizó a través

de encuestas, empleando el Cuestionario de Ambiente Laboral - Trust INDEX, creado por Great Place to Work (2003), y el Cuestionario de Calidad de Vida Laboral [CVP-35] de Cabezas Peña (2000). La evaluación de los **resultados**, fundamentada en el análisis de hipótesis, mostró una correlación positiva y significativa entre el ambiente organizacional y la calidad de vida laboral de los trabajadores operativos de HCI Construcción y Servicios S.A.C., con un valor de $p = 0.000$, menor a 0.05, y un coeficiente de correlación rho de 0.545, sugiriendo una relación de intensidad moderada. En consecuencia, se **concluyó** que una optimización en el ambiente organizacional propicia una mejora en la calidad de vida laboral de los trabajadores.

2.1.3. A nivel Local

Elguera (2025), realizó la investigación “Calidad de vida laboral en personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2024” de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, en Tacna. El **objetivo** fue identificar el nivel de calidad de vida laboral del personal de salud que labora en el servicio de emergencias del Hospital Hipólito Unanue de Tacna durante el año 2024. Se desarrolló una **metodología** de tipo observacional y descriptivo. La **muestra** estuvo conformada por 136 trabajadores del área de emergencia, a quienes se les aplicó una encuesta presencial. Como instrumento se empleó el Test de Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO (versión corta). Los **resultados** demostraron que el 55,9% de los participantes presentó un nivel medio de calidad de vida laboral. Predominó el sexo femenino con un 61,0%, mientras que el grupo etario más representado correspondió a personas de 30 a 39 años con un 39,7%. El tiempo de servicio más frecuente fue de 5 a 10 años (35,3%), el tipo de contrato más común fue el nombrado (47,8%) y el ingreso mensual predominante fue de S/.6000 o más (36,8%). En cuanto a la profesión, los médicos fueron los más numerosos (38,2%). En las tres dimensiones evaluadas de la calidad de vida se identificó principalmente un nivel medio de satisfacción. Se **concluyó** que más de la mitad del personal presentó un nivel moderado de calidad de vida laboral,

observándose que factores como el tiempo de servicio, la modalidad contractual y el nivel de ingresos estuvieron asociados con una mejor calidad de vida en el trabajo.

Loza (2024), desarrolló el estudio “Teletrabajo y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024” de la Universidad Privada de Tacna. El **objetivo** fue analizar la influencia del teletrabajo en la calidad de vida laboral de los colaboradores. Asimismo, buscó comprender cómo la implementación del teletrabajo y sus diferentes dimensiones impactaron la experiencia laboral de los empleados, identificando los factores que favorecieron o limitaron su bienestar en el entorno laboral. El estudio se sustentó en el modelo de demandas y recursos laborales para el análisis del teletrabajo y en el modelo de calidad de vida laboral de Walton para la evaluación del bienestar laboral. **Metodológicamente**, se trató de una investigación básica, de nivel explicativo y con un diseño no experimental de tipo transversal. La población y muestra estuvieron conformadas por una **muestra** de 30 trabajadores, aplicándose un censo mediante la técnica de encuesta y el instrumento del cuestionario. Los **resultados** permitieron **concluir** que el teletrabajo influyó de manera significativa en un 75,0% sobre la calidad de vida laboral del personal ($R^2 = 0.563$; $p = 0.001$). Asimismo, se observó que el 60,0% de los encuestados presentó un nivel alto de teletrabajo y el 36,67% alcanzó un nivel elevado de calidad de vida laboral.

Ordoñez (2023), elaboró el estudio “Calidad de vida laboral y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021”, de la UNJBG. Tuvo como **objetivo** principal determinar cómo la calidad de vida laboral afecta el desempeño laboral. La investigación tuvo una **metodología** de carácter básico y de nivel explicativo, empleando un diseño no experimental y transversal. La **muestra** consistió en 87 trabajadores administrativos de la municipalidad, utilizando un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Los **resultados** precisaron que la calidad de vida laboral, la variable independiente, se calificó como regular en un 71.3% de los casos. Las dimensiones de esta variable

también mostraron porcentajes predominantes en el grado regular, considerando soporte institucional (66.7%), seguridad en el trabajo (64.4%), integración al puesto de trabajo (72.4%), satisfacción laboral (71.3%), bienestar alcanzado a través del trabajo (68.0%) y desarrollo personal y profesional (74.8%). Además, el desempeño laboral, que se estableció como la variable dependiente en el estudio, fue calificado también predominantemente como regular por el 67.9% de los participantes. Este desempeño incluyó aspectos como el rendimiento en las tareas, evaluado en un 61.0%, comportamientos contraproducentes en un 71.3%, y rendimiento contextual en un 67.8%, todos categorizados mayoritariamente como regulares. La **conclusión** del estudio en la entidad destacó una influencia significativa entre ambas variables de estudio, con un valor p menor a 0.05 y un rho de Spearman de 0.817. Estos resultados enfatizan la necesidad de mejorar la calidad de vida laboral para optimizar el desempeño de los trabajadores.

Gómez (2022), presentó la tesis “La satisfacción laboral y su impacto en el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pachía, Región Tacna, año 2022” de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, en Tacna. El **objetivo** fue analizar la influencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pachía, Tacna, durante el año 2020. **Metodológicamente**, se aplicó un diseño básico, no experimental, de tipo transversal y prospectivo, con un nivel explicativo. La **muestra** estuvo conformada por 30 servidores públicos. Los **resultados** mostraron que el 50 % de los participantes presentaron un nivel alto de satisfacción laboral, mientras que el 86,7 % demostró un nivel medio de compromiso organizacional. Se **concluyó** que existe una relación significativa entre ambas variables ($Rho = 0,680$; $p = 0,001$). Asimismo, se identificó una correlación entre las dimensiones reconocimiento personal [$r(30) = 0,364$; $p = 0,048$] y beneficios económicos [$r(30) = 0,364$; $p = 0,048$] con el compromiso organizacional. En ese sentido, se determinó un impacto positivo y moderado de la satisfacción laboral sobre el compromiso organizacional de los servidores de la municipalidad en el año 2020 [$r(30) = 0,438$; $p = 0,016$].

Suricallo y Ticona (2021), realizaron la investigación titulada “Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal sanitario y administrativo de una clínica en Tacna – 2021”, de la Universidad César Vallejo. El **objetivo** fue identificar la relación entre las variables mencionadas y en el lugar indicado. En cuanto a su **metodología**, fue descriptivo, de diseño no experimental y transversal. La **muestra** incluyó a 110 trabajadores, abarcando tanto al personal sanitario (enfermeras, técnicos de enfermería, técnicos de laboratorio, asistentes de consultorio, etc.) como al personal administrativo. Para la medición se emplearon la escala abreviada de calidad de vida laboral (WRQoL) y el cuestionario de bienestar psicológico (BIEPS-A). La metodología del estudio fue básica-descriptiva, con un diseño no experimental, descriptivo correlacional y transversal. Los **resultados** mostraron correlaciones significativas entre el bienestar psicológico y varias dimensiones de la calidad de vida laboral, destacando una relación alta y directa en la dimensión de Bienestar General (Rho: 0.666), una relación moderada y directa en la interrelación trabajo-hogar (Rho: 0.602) y en el control en el trabajo (Rho: 0.594), y una relación alta y directa en trabajo y satisfacción (Rho: 0.754). Las condiciones laborales mostraron una relación directa y moderada (Rho: 0.539). La investigación **concluyó** que existe una correlación moderada y directa entre las variables de estudio, con un nivel de significancia de $p=0,000$ ($p<0.05$) y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.651. Esto denota la importancia de la calidad de vida laboral como factor influyente en el bienestar psicológico del personal en la clínica de Tacna.

2.2. Bases Teórico Científicas

2.2.1. Calidad de vida laboral

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1997), la calidad de vida se define como la percepción que tiene una persona sobre su ubicación en la vida, dentro del contexto cultural y los sistemas de valores en los que reside, y en

relación con sus metas, expectativas, normas y preocupaciones. Esta definición enfatiza la relevancia de las percepciones individuales y el entorno cultural en la evaluación de la calidad de vida.

Por otro lado, Diener y Suh (1997) describen la calidad de vida en términos de evaluación subjetiva del bienestar y la satisfacción con la vida, incluyendo emociones positivas y negativas. Esta perspectiva se centra en la evaluación subjetiva del bienestar individual.

Asimismo, Cummins (1996) propone que la calidad de vida muestra el grado en que una persona disfruta de las posibilidades importantes de su vida. Esta definición indica que la calidad de vida se basa en la satisfacción de las demandas personales y la realización de las posibilidades de vida.

Veenhoven (1996), argumenta que la calidad de vida es el grado en que una persona juzga la calidad global de su vida como positiva. Aquí, la calidad de vida se ve como una evaluación global y personal de la vida.

Finalmente, Felce y Perry (1995) definen la calidad de vida como la conjunción de bienestar personal, desarrollo y satisfacción con la vida, la realización de capacidades personales y la participación social. Esta definición denota el bienestar personal y la participación social como aspectos importantes.

2.2.1.1. Componentes de la calidad de vida

Citando a Alor (2018), los elementos que están vinculados a la calidad de vida son los siguientes:

- Acciones de reposo
- Acciones de recreación
- Compañerismo

- Instrucción
- Expresión propia creativa
- Asistencia a los otros
- Entendimiento particular
- Comodidad material.
- Hijos y/o Nietos
- Colaboración en temas de interés público
- Vínculo conyugal
- Vínculo parental
- Seguridad y salud particular
- Sociabilidad
- Labor

2.2.1.2. Teorías relacionadas a la calidad de vida

a) Teoría hedonista

Seligman y Csikszentmihalyi (2000), sostienen que la base del bienestar y la calidad de vida radica en la experiencia de emociones positivas como el amor, el placer, la felicidad y el disfrute, a menudo resultantes de la satisfacción de deseos y apetitos personales. La búsqueda y consecución de estas experiencias positivas son vistas como el fin último de la vida, destacando la importancia de las sensaciones placenteras y la minimización del dolor y el sufrimiento como aspectos de importancia para lograr una vida satisfactoria.

b) Teoría de la satisfacción de los deseos

Layard (2005), enfoca el bienestar en términos de cumplimiento de deseos y preferencias individuales. Argumenta que una vida buena es aquella en la que una persona logra obtener lo que desea o prefiere, independientemente de la naturaleza de estos deseos. Esta perspectiva denota la importancia de la agencia personal y la libertad de elección, asumiendo que el bienestar se maximiza

cuando las personas tienen la capacidad de perseguir y satisfacer sus deseos más valorados.

c) Teoría de una buena vida

Ryff (1989), propone que la calidad de vida se basa en la realización de ciertos ideales normativos que incluyen, pero no se limitan a, la autodeterminación y la autonomía. Esta teoría se enfoca en la capacidad de las personas para realizar actividades esenciales e importantes, considerando que la verdadera medida del bienestar se encuentra en la libertad para elegir cómo vivir. Esto implica que una buena calidad de vida va más allá de la mera satisfacción de deseos o experiencias hedónicas, considerando la realización de potenciales y el ejercicio de la libertad personal.

d) Teoría de la comparación social

Festinger (1954), indica que la autoevaluación y el bienestar están influenciados por la comparación de uno mismo con los demás. Las personas evalúan su salud, perspectivas de futuro, y capacidad de afrontamiento en relación con sus pares, lo que puede tener un impacto significativo en su estado de ánimo, autoestima, y satisfacción con la vida. Esta teoría resalta cómo las percepciones subjetivas del estatus relativo pueden influir en la calidad de vida, enfatizando la función de las normas sociales y las comparaciones interpersonales.

e) Teoría de la subjetividad

Diener (1984), centra la calidad de vida en la percepción individual y la interpretación personal del mundo. Esta teoría argumenta que la calidad de vida se deriva de la manera en que las personas interpretan su realidad en comparación con los demás, basándose en sus experiencias personales y visión del mundo. La calidad de vida, por lo tanto, se ve como una construcción subjetiva, altamente personal y única para cada individuo.

f) **Teoría observaconal de la vida y realidad particulares**

Kahneman y Tversky (1979), destacan la importancia de la autoobservación y la reflexión personal en la evaluación de la calidad de vida. A través de la comparación con los demás, las personas llegan a conclusiones sobre su propio bienestar y satisfacción con la vida, lo que denota el proceso subjetivo y personalizado mediante el cual evaluamos nuestra existencia.

g) **Teoría de la actividad**

Csikszentmihalyi (1990), plantea que el bienestar subjetivo se logra a través de la participación en actividades significativas. Esta teoría indica que el compromiso activo en tareas y proyectos es importante para la sensación de propósito y satisfacción en la vida. Sin embargo, advierte que una visión demasiado simplificada puede ignorar la complejidad de los factores personales, sociales e históricos que influyen en cómo las actividades afectan el bienestar individual.

2.2.1.3. Dimensiones de la calidad de vida

Solis et al. (2014), validaron un cuestionario destinado a evaluar la calidad de vida laboral, el cual mide el nivel de satisfacción del personal en su ambiente laboral. Este cuestionario incluye 46 ítems, estructurados en una escala tipo Likert, y abarca diferentes dimensiones e indicadores que se describen a continuación:

- **Dimensión 01. Participación y control**

Evalúa el nivel en que los individuos pueden involucrarse y ejercer influencia en las decisiones y procesos que afectan su trabajo. Una alta participación y control conllevan un entorno laboral donde los trabajadores se sienten valorados y capaces de contribuir significativamente, mejorando su sentido de pertenencia y satisfacción laboral. Presenta los indicadores siguientes:

- **Información:** Mide la disponibilidad y accesibilidad de la información relevante para los trabajadores, esencial para una participación informada y efectiva en el trabajo.
- **Contenido y asunto:** Evalúa la relevancia y el interés del contenido del trabajo, considerando si este estimula el compromiso y la motivación del empleado.
- **Nivel de participación y control:** Examina la capacidad de los trabajadores para influir en decisiones importantes, denotando su autonomía y el respeto a su contribución dentro de la organización (Solis y otros, 2014).

- **Dimensión 02. Equidad económica**

Aborda la percepción de justicia y equidad en términos de compensación económica y beneficios derivados del trabajo, considerando si los trabajadores sienten que reciben una remuneración justa por su esfuerzo y habilidades. Presenta el indicador siguiente:

- **Beneficios y retorno económico:** Se refiere a la evaluación de los trabajadores sobre la adecuación de su salario, beneficios adicionales y cualquier otra forma de compensación económica recibida (Solis y otros, 2014).

- **Dimensión 03. Alienación en el trabajo**

Explica la desconexión emocional y la falta de identificación de los trabajadores con su trabajo, manifestándose a través de sentimientos de impotencia, aislamiento y la percepción de que su trabajo carece de significado o valor. Presenta los indicadores siguientes:

- **Sentimientos de importancia o falta de poder:** Indica la percepción del empleado sobre su capacidad para influir o la sensación de ser insignificante dentro de la organización.

- Aislamiento social: Evalúa la sensación de soledad o separación de los colegas y la organización, afectando negativamente el bienestar emocional del empleado.
- Ausencia de significado: Mide la percepción del empleado de que su trabajo es intrascendentemente, careciendo de propósito o valor (Solis y otros, 2014).

- **Dimensión 04. Medio ambiente**

Concentra en cómo el ambiente físico y psicosocial del lugar laboral perturba la salud, la productividad y bienestar general de los trabajadores. El indicador que conforma esta variable es el siguiente:

- Percepción ambiental: Evalúa cómo los trabajadores ven su entorno de trabajo, incluyendo la comodidad física, la seguridad y la atmósfera general del lugar de trabajo (Solis y otros, 2014).

- **Dimensión 05. Satisfacción en el trabajo**

Explora el grado de contentamiento general de los trabajadores con su empleo, basado en distintos factores que contribuyen a su bienestar y motivación laboral. Presenta los indicadores siguientes:

- Salud ocupacional: Considera el impacto del trabajo en la salud física y mental de los trabajadores, destacando la importancia de un ambiente de trabajo seguro y saludable.
- Oportunidades de desarrollo en la organización: Evalúa las posibilidades que tienen los trabajadores para el crecimiento profesional y personal dentro de la empresa.
- Reconocimiento: Mide la apreciación y el reconocimiento de los esfuerzos y logros de los trabajadores por parte de la organización (Solis y otros, 2014).

- **Logro:** Muestra la satisfacción derivada de alcanzar metas y objetivos dentro del rol laboral, aportando a un sentido de realización.
- **Características del trabajo:** Evalúa aspectos específicos del trabajo, como la autonomía, la variedad de tareas y la claridad de roles, que influyen directamente en la satisfacción laboral.
- **Supervisión:** Es el proceso mediante el cual una persona, el supervisor, guía y evalúa el desempeño de los trabajadores para asegurar que las tareas se realicen de acuerdo a los estándares y objetivos establecidos por la organización. Incluye la provisión de retroalimentación, capacitación y soporte para el desarrollo profesional y la eficiencia operativa.
- **Sueldos y salario:** Se refieren a la compensación económica que reciben los trabajadores a cambio de su desempeño laboral. El salario suele pagarse por horas trabajadas, mientras que el sueldo es una cantidad fija pagada en períodos regulares, sin importar las horas trabajadas. Ambos sirven como retribución por el trabajo realizado y pueden incluir beneficios adicionales (Solis y otros, 2014).

- **Dimensión 06. Identidad y autoestima laboral**

Se refiere al grado de trabajadores que se encuentran identificados con su organización, generando una autoestima de pertenencia y labor. Presenta los indicadores siguientes:

- **Identidad organizacional:** Es el conjunto de valores, creencias, tradiciones y formas de comportamiento que caracterizan a una organización y la distinguen de otras. Influye en cómo los miembros de la organización se ven a sí mismos y en cómo la organización es percibida por externos, repercutiendo en su cohesión y cultura corporativa.
- **Autoestima laboral e identidad:** Se refieren a cómo los individuos se perciben a sí mismos en su rol profesional y el valor que se otorgan en el contexto de su trabajo. Esto incluye la integración de su ocupación en su

concepto de sí mismos y el orgullo o satisfacción que sienten por sus logros laborales y la contribución a su campo de trabajo (Solis y otros, 2014).

2.2.2. Compromiso laboral

Según Vila et al. (2015), es el nivel en el que una empresa trata de capturar el corazón, la cabeza y la mano de sus trabajadores. Considera los aspectos: compromiso físico, emocional y cognitivo.

Por otro lado, Chiavenato (2010) indica que el compromiso organizacional son los sentimientos y el entendimiento pasado y presente de la entidad, así como la perspicacia y el intercambio de las metas organizacionales globales por los trabajadores. No hay lugar para que los trabajadores se alienen, pero la promesa de los trabajadores.

Asimismo, Macey y Schneider (2008) sostienen que el compromiso laboral como una disposición traicionable y un estado mental que implica vigor, dedicación y concentración.

Schaufeli, y Bakker (2004), lo definen como una condición mental positiva en relación a la labor, caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción.

Finalmente, Kahn (1990) argumenta que es la forma en que los individuos emplean y expresan a sí mismos física, cognitiva y emocionalmente durante las funciones laborales.

2.2.2.1.Importancia del compromiso laboral

Kahn (1990), sostiene que el compromiso laboral se manifiesta cuando los trabajadores se sienten seguros y valorados en su entorno laboral, lo que les permite

involucrarse emocional y cognitivamente con sus tareas. Este nivel de compromiso se alcanza cuando los trabajadores pueden expresar libremente sus opiniones y actitudes, sentirse escuchados y tener la oportunidad de influir en las prácticas y políticas de su lugar de trabajo. La seguridad psicológica, un factor importante en este proceso, permite a los trabajadores exponerse sin temor a consecuencias negativas, fomentando un ambiente de apertura y confianza.

Los trabajadores comprometidos están más motivados, muestran mayor dedicación a sus tareas y contribuyen a un ambiente de trabajo positivo y productivo. Kahn (1990) indica que el compromiso laboral mejora la eficiencia operativa, ya que los trabajadores involucrados están más dispuestos a ir más allá de las expectativas mínimas, mostrando altos niveles de iniciativa y creatividad. Esta disposición mejora la calidad del trabajo realizado y estimula la innovación y la adaptabilidad organizacional ante los cambios del mercado.

Además, el compromiso laboral tiene un impacto significativo en la retención de trabajadores. Los trabajadores que encuentran significado y propósito en su trabajo son menos propensos a buscar oportunidades en otro lugar. Esta conexión emocional y cognitiva con el trabajo reduce la rotación laboral, lo que resulta en una mayor estabilidad y reduce los costos asociados con la contratación y formación de nuevos trabajadores. La capacidad de retener talento es sobre todo sensible en entornos altamente competitivos, donde la experiencia y el conocimiento especializado son importantes para el éxito a largo plazo.

Finalmente, el compromiso permite a los individuos experimentar un sentido de logro y satisfacción en su trabajo, lo que contribuye positivamente a su salud mental y física. Los trabajadores que se sienten emocionalmente conectados con su trabajo tienden a reportar menores niveles de estrés y agotamiento, y una mayor satisfacción general con la vida. Esta dimensión del compromiso laboral denota la importancia de crear entornos de trabajo centrados en los resultados organizacionales y en el desarrollo y la felicidad de los trabajadores (Kahn, 1990).

2.2.2.2. Características del compromiso laboral

Slocum y Hellriegel (2009), aluden que el compromiso organizacional presenta los siguientes aspectos:

- Ayuda y aprobación de los objetivos y los principios organizacionales.
- Disponibilidad de efectuar un esfuerzo significativo para la mejoría organizacional.
- Anhelo por persistir en el núcleo organizacional.

El compromiso con la organización no se limita a la lealtad, considerando además la contribución activa al logro de los objetivos organizacionales. El compromiso organizacional abarca una perspectiva laboral más amplia que la satisfacción laboral, pues se refiere a la organización en su conjunto y no solamente a aspectos específicos del trabajo. Además, el compromiso tiende a ser más estable que la satisfacción laboral, ya que es menos susceptible a ser alterado por eventos cotidianos.

De esta manera, Hellriegel y Slocum (2009) afirman que la experiencia laboral continúa afectando el compromiso con la organización, y muchos de los mismos factores que conducen a la satisfacción laboral también pueden generar compromiso o falta de compromiso: salario, relaciones con supervisores y colegas, empleos, condiciones laborales, oportunidades de ascenso, etc. Con el tiempo, el compromiso con la organización tiende a fortalecerse ya que:

- Las personas desarrollan conexiones más profundas con las entidades y sus compañeros ya que comparten más tiempo con ellos.
- Las cualificaciones suelen tener ventajas, y normalmente tienes una predisposición más positiva hacia la labor.

- La oportunidad en el mercado laboral disminuye con la edad, provocando que los trabajadores se apeguen más a sus puestos actuales (Slocum & Hellriegel, 2009).

2.2.2.3. Tipos de compromiso laboral

Vila et al. (2015), argumentan que existen principalmente 03 tipos de compromiso: físico, emocional, y cognitivo. A continuación, se presentan las características de cada uno de ellos:

- Compromiso físico: Caracterizado por:
 - Grados elevados de energía
 - Anhelo de esfuerzo
 - Ímpetu en la actividad laboral
- Compromiso emocional: Caracterizado por:
 - Energía y constancia en el trabajo
 - Seguridad respecto al puesto
- Compromiso cognitivo: Caracterizado por:
 - Concentración ideal laboral
 - Impregnación en el desempeño laboral (Vila y otros, 2015).

2.2.2.4. Factores de compromiso laboral

Los autores Greenberg y Baron (1995), señalan que hay varios factores contribuyen al desarrollo del compromiso organizacional:

- El compromiso desempeña un rol importante al vincular las actividades laborales de un empleado con la organización y se ve influenciado por diferentes

características del trabajo. Por ejemplo, el compromiso tiende a ser más alto cuando los trabajadores tienen una gran responsabilidad sobre el rendimiento de su trabajo o cuando disponen de amplias oportunidades de ascenso.

- El compromiso organizacional se ve mejorado cuando los trabajadores están motivados por las distinciones que reciben, lo que los lleva a mostrar un mayor apego y esfuerzo por alcanzar beneficios mutuos con la organización.
- La decisión de los trabajadores de involucrarse activamente en la empresa puede verse influenciada por la disponibilidad de alternativas de empleo en el mercado.
- El nivel de compromiso de los trabajadores está estrechamente ligado al trato que reciben dentro de la organización. Sin un trato respetuoso y considerado que los haga sentir valorados y apreciados, es difícil fomentar un alto grado de compromiso y motivación.
- El vínculo de los trabajadores con su entidad afecta directamente su compromiso. Por lo general, aquellos que han estado en la empresa por periodos más largos muestran más lealtad que los de periodos más cortos.
- Cuando los trabajadores perciben que la entidad se preocupa genuinamente por la calidad del servicio y la satisfacción del cliente, se sienten motivados a alinearse con una empresa que respeta tanto a sus trabajadores como a sus clientes.
- El compromiso también se ve afectado por el liderazgo claro y efectivo dentro de la organización, sobre todo cuando los gerentes tienen bien definidas las responsabilidades y el desarrollo de las tareas dentro de su equipo.
- El trabajo motivacional permite que los trabajadores ejerciten sus habilidades, conocimientos y aportes, aportando a su compromiso con la organización (Greenberg & Baron, 1995).
- La calidad de la información que se brinda a los trabajadores que trabajan en la entidad sobre los procedimientos y planes de la empresa debe ser notificada a los mismos de manera oportuna para evitar incertidumbres futuras.
- Percepciones de los trabajadores sobre la gestión eficaz. El engagement laboral está influenciado por la medida en que el capital de trabajo evalúa qué tan bien una empresa administra sus recursos y satisface las necesidades de la fuerza

laboral para mejorar su bienestar social y económico (Greenberg & Baron, 1995).

2.2.2.5. Teorías del compromiso laboral

a) Teoría Unidimensional

El modelo de compromiso laboral formulado por Porter et al. (1974), solo se da en la relación emocional entre individuos y organizaciones. Algunos investigadores han considerado este modelo y han resuelto el problema de dimensiones extra o tipos de compromisos que creen que se lograrán al predecir el comportamiento de una persona.

b) Teoría Bidimensional

En la teoría bidimensional del compromiso organizacional, distintos modelos resaltan dos dimensiones del compromiso. Angle y Perry (1981) conceptualizan el compromiso organizacional como incluyendo el compromiso de valor, que se refiere a una conexión positiva y valorativa con la empresa, y el compromiso de perseverar, centrado en las recompensas económicas que vinculan al empleado con la empresa. De manera similar, Bar-Hayim y Bermas (1992) adaptan este modelo y categorizan el compromiso como activo o pasivo. En su modelo, el "compromiso de valor" se transforma en "compromiso activo", definido por la identificación y la participación activa en la organización, mientras que el "compromiso de perseverar" se conceptualiza como "compromiso pasivo", enfocado en la dependencia económica del empleado hacia la organización.

c) Teoría Tridimensional

Penley y Gould (1988) desarrollaron su modelo de compromiso organizacional considerando conceptos de un modelo anterior sobre la participación organizacional. En su propuesta, identifican tres dimensiones del compromiso: el compromiso calculado, el compromiso perdido y el compromiso ético. La primera dimensión, el compromiso calculado, es similar al concepto de

compromiso de perseverar descrito por Angle y Perry (1981), que se enfoca en los beneficios y costos asociados con continuar en la organización. La otra dimensión está referido a las personas que permanecen en la organización, ya que no tienen otra opción. Finalmente, los compromisos éticos están relacionados con los compromisos de valor, esta dimensión implica la aceptación personal y el reconocimiento de los objetivos organizacionales.

d) Teoría de Gibson

El compromiso organizacional es concebido como una estructura multidimensional que no puede ser plenamente comprendida, medida o investigada bajo una única teoría o disciplina. Diferentes disciplinas aportan teorías que, a pesar que no se contradicen entre sí, abordan distintos aspectos de este fenómeno. Gibson (1990), describió el compromiso con el trabajo como una o varias fuerzas que influyen en una persona y orientan su comportamiento. Esta influencia está estrechamente vinculada a la motivación, que afecta tanto la conducta como el desempeño individual, incluido el desempeño académico. En este contexto, la teoría de las expectativas se destaca como particularmente relevante para el estudio de comportamientos laborales, la satisfacción en el trabajo, el compromiso y el clima organizacional, por ser considerada una de las teorías más significativas para explorar estos aspectos.

e) Teoría de Becker

Becker (1960), señaló distintas formas o tipos de compromisos, los llamados compromisos: con la entidad, con la alta dirección, con el inspector, con el equipo laboral y con la profesión. A pesar que cada compromiso es diferente, y el impacto en el desempeño y comportamiento organizacional tiene su propia modalidad, todas las cuales son mediadoras del comportamiento laboral y organizacional de los trabajadores. Sobre este aspecto, Becker (1960), formuló la existencia de diferentes clases de compromiso, los cuales se describen: a) Compromiso con la tarea (Motivo de logro, Motivo de autorrealización, Dedicación a la tarea y Contenido del trabajo), b) Compromiso con el grupo de

trabajo (Afiliación, aceptación de normas y valores e interés por parte del grupo de trabajo), c) Compromiso con la Autoridad Organizacional (Aceptación de la Autoridad, Aceptación de Normas y Valores e Interés por la Supervisión) y d) Compromiso con la organización (misión, valores, políticas, planes y estrategias organizativas).

2.2.2.6. Dimensiones del compromiso laboral

Neyra et al. (2020), validaron un instrumento diseñado para el compromiso laboral, basado en las teorías de Meyer y Allen. Este, presenta las siguientes dimensiones:

- Dimensión 01. Compromiso afectivo

Se refiere al vínculo emocional que los trabajadores sienten hacia su organización. Los individuos con un alto nivel de compromiso afectivo continúan en la organización porque quieren hacerlo. Este tipo de compromiso se basa en la identificación positiva con la organización, el alineamiento con sus valores y objetivos, y la satisfacción con las experiencias laborales. Los trabajadores comprometidos afectivamente se sienten parte de la organización y están motivados a contribuir a su éxito. Este compromiso se cultiva a través de experiencias de trabajo positivas, reconocimiento, y un ambiente de trabajo inclusivo y de apoyo. Presenta los indicadores siguientes:

- Pertenencia a la organización
- Significado personal
- Confraternidad
- Asimilación de problemas
- Hablar a otros sobre la organización
- Felicidad en la organización (Neyra y otros, 2020).

- **Dimensión 02. Compromiso de continuidad**

Se centra en el aspecto económico y los costos asociados con dejar la organización. Los trabajadores con un alto nivel de compromiso de continuidad permanecen en la empresa porque sienten que deben hacerlo, dadas las inversiones que han realizado (como tiempo, esfuerzo, o recursos personales) que se perderían si se marcharan. Este compromiso se ve influenciado por la percepción de falta de alternativas de empleo viables y la consideración de los costos, tanto tangibles como intangibles, vinculados con la salida de la entidad. El compromiso de continuidad denota la importancia de los beneficios adquiridos y el análisis de costos-beneficios en la decisión de permanecer con una organización. Presenta los indicadores siguientes:

- Sueldo y prestaciones
- Posibilidad de dejar la organización
- Dificultad de encontrar trabajo afuera
- Dureza para dejar ahora mismo la organización
- Trabajo por satisfacción
- Interrupción de cosas en la vida (Neyra y otros, 2020).

- **Dimensión 03. Compromiso normativo**

El compromiso normativo se manifiesta como un sentimiento de obligación moral hacia la organización. Los trabajadores que exhiben un alto nivel de este tipo de compromiso sienten que deben permanecer en la organización porque consideran que es lo moralmente correcto. Este tipo de compromiso se basa en normas internalizadas sobre la lealtad y la responsabilidad. Puede ser fomentado por la cultura organizacional, las normas sociales y la propia educación del empleado sobre la lealtad y el deber. Los trabajadores comprometidos normativamente se quedan en la organización porque creen que es su obligación hacerlo, incluso cuando pueden tener la capacidad o el deseo de dejarla. Presenta los indicadores siguientes:

- Obligación moral
- No es correcto dejar la organización
- Culpabilidad
- Obligaciones con el personal
- Lealtad
- Deuda con la organización (Neyra y otros, 2020).

2.3. Definición de conceptos

- a) **Alienación en el trabajo:** Denota la desconexión emocional y la falta de identificación de los trabajadores con su trabajo, manifestándose a través de sentimientos de impotencia, aislamiento y la percepción de que su trabajo carece de significado o valor (Solis y otros, 2014).
- b) **Compromiso afectivo:** Se basa en la identificación positiva con la organización, el alineamiento con sus valores y objetivos, y la satisfacción con las experiencias laborales (Neyra y otros, 2020).
- c) **Compromiso de continuidad:** Se centra en el aspecto económico y los costos asociados con dejar la organización. Los trabajadores con un alto nivel de compromiso de continuidad permanecen en la empresa porque sienten que deben hacerlo, dadas las inversiones que han realizado (Neyra y otros, 2020).
- d) **Compromiso laboral:** Son los sentimientos y la comprensión pasados y presentes de la entidad, así como la perspicacia y la permuta de las metas organizacionales por parte de todos los trabajadores (Chiavenato, 2010).
- e) **Compromiso normativo:** Se basa en normas internalizadas sobre la lealtad y la responsabilidad. Puede ser fomentado por la cultura organizacional, las

normas sociales y la propia educación del empleado sobre la lealtad y el deber (Neyra y otros, 2020).

- f) **Equidad económica:** Aborda la percepción de justicia y equidad en términos de compensación económica y beneficios derivados del trabajo, considerando si los trabajadores sienten que reciben una remuneración justa por su esfuerzo y habilidades (Solis y otros, 2014).
- g) **Identidad y autoestima laboral:** Se refiere en qué grado los trabajadores se encuentran identificados con su organización, generando una autoestima de pertenencia y labor (Solis y otros, 2014).
- h) **Medio ambiente:** Concentra en cómo el ambiente físico y psicosocial del lugar laboral afecta la salud, la productividad y el bienestar de los trabajadores (Solis y otros, 2014).
- i) **Participación y control:** Evalúa el nivel en que los individuos pueden involucrarse y ejercer influencia en las decisiones y procesos que afectan su trabajo (Solis y otros, 2014).
- j) **Satisfacción en el trabajo:** Explora el grado de contentamiento general de los trabajadores con su empleo, basado en distintos factores que contribuyen a su bienestar y motivación laboral (Solis y otros, 2014).

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1.Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

La calidad de vida en el trabajo tiene una relación significativa con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024.

3.1.2. Hipótesis específicas

- a) La participación y control tienen una relación significativa con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024.
- b) La equidad económica tiene una relación significativa con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024.
- c) La alienación al trabajo tiene una relación significativa con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024.
- d) El medio ambiente tiene una relación significativa con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024.
- e) La satisfacción en el trabajo tiene una relación significativa con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024.
- f) La identidad y autoestima laboral tienen una relación significativa con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024.

3.2. Operacionalización de Variables

3.2.1. Identificación de la variable independiente

Variable 1: Calidad de vida laboral

3.2.1.1. Dimensiones e indicadores

Tabla 1

Operacionalización de la variable Calidad de vida laboral

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Variable 1: Calidad de vida laboral	Se refiere a la opinión que tienen los trabajadores de una organización sobre su nivel de satisfacción o insatisfacción con el entorno laboral (Baitul, 2012).	Participación y control	Información
			Contenido y asunto
			Nivel de participación y control
		Equidad económica	Beneficios y retorno económico
		Alienación en el trabajo	Sentimientos de importancia o falta de poder
			Aislamiento social
			Ausencia de significado
		Medio ambiente	Percepción ambiental
		Satisfacción en el trabajo	Salud ocupacional
			Oportunidades de desarrollo en la organización
			Reconocimiento
			Logro
			Características del trabajo
			Supervisión
			Sueldos y salario
		Identidad y autoestima laboral	Identidad organizacional
			Identidad y autoestima laboral

Nota. Elaboración propia

3.2.1.2. Escala para la medición de la variable 1

La escala de medición correspondiente fue de tipo ordinal, mediante el uso de la escala Likert de cinco niveles: 1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo y 5: Totalmente de acuerdo

3.2.2. Identificación de la variable dependiente

Compromiso laboral

3.2.2.1. Dimensiones e indicadores

Tabla 2

Operacionalización de la variable Compromiso laboral

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Variable 2: Compromiso laboral	Son los sentimientos y la comprensión pasados y presentes de la organización, así como la comprensión y el intercambio de los objetivos organizacionales por parte de todos los trabajadores (Chiavenato, 2010)	Compromiso afectivo	Pertenencia a la organización
			Significado personal
			Confraternidad
			Asimilación de problemas
			Hablar a otros sobre la organización
			Felicidad en la organización
		Compromiso de continuidad	Sueldo y prestaciones
			Posibilidad de dejar la organización
			Dificultad de encontrar trabajo afuera
			Dureza para dejar ahora mismo la organización
			Trabajo por satisfacción
			Interrupción de cosas en la vida
		Compromiso normativo	Obligación moral
			No es correcto dejar la organización
			Culpabilidad
			Obligaciones con el personal
			Lealtad
			Deuda con la organización

Nota. Elaboración propia

3.2.2.2. Escala para la medición de la variable 2

La escala de medición correspondiente fue de tipo ordinal, mediante el uso de la escala Likert de cinco niveles: 1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo y 5: Totalmente de acuerdo

3.3. Tipo de Investigación

Este estudio fue de carácter básico, fundamentándose en modelos y teorías de investigación previamente validadas y publicadas. Dichas teorías fueron empleadas y examinadas en el contexto de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, aportando así al avance del conocimiento científico sobre las variables estudiadas (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.4. Nivel de investigación

La investigación abordó la relación entre dos variables específicas, lo cual establece un estudio de nivel correlacional. Así, la tesis determinó la presencia o ausencia de una conexión significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso laboral de los trabajadores (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.5. Diseño de investigación

La metodología empleada fue no experimental, ya que no se manipularon las variables durante el proceso de recolección y análisis de datos. Se observó el comportamiento natural de las variables sin intervención. El estudio fue de corte transversal, ya que se realizó durante el año 2024, permitiendo un análisis de las condiciones y resultados en ese momento específico (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.6.Ámbito y tiempo social de la investigación

- Ámbito de estudio: Instalaciones de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna.
- Tiempo Social: Año 2024

3.7.Población y muestra

3.7.1. Unidad de estudio

Trabajadores de la Gerencia regional de recursos naturales y gestión ambiental del Gobierno Regional de Tacna.

3.7.2. Población

De acuerdo a la información registrada por la Gerencia de Administración del Gobierno Regional de Tacna, en la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental laboran 6 trabajadores bajo la modalidad de Nombrados, 80 trabajadores bajo la modalidad de CAS y 54 servicios por terceros. Esto significa que, la población a considerar fue la sumatoria de ambos, siendo en total 140 trabajadores (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.7.3. Muestra

Dado que la población fue conocida y limitada en número, se decidió llevar a cabo un muestreo censal. Por consiguiente, la muestra consideró a todos los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.8.Procedimiento (técnicas e instrumentos)

3.8.1. Procedimiento

Para iniciar, se gestionó la autorización correspondiente ante la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, con el propósito de asegurar el apoyo y las facilidades necesarias para la ejecución del estudio.

Posteriormente, se procedió con la entrega de los instrumentos de investigación diseñados, solicitando a los colaboradores que completaran los cuestionarios proporcionados. En esta fase, se brindó una explicación clara y detallada a los participantes acerca de los objetivos y pormenores del estudio, con el fin de recopilar sus percepciones de manera precisa.

Una vez recopilada la información mediante los cuestionarios, se realizó el análisis de los datos utilizando el software estadístico IBM SPSS Windows, Versión 24. Este procedimiento tuvo como propósito obtener y presentar los resultados relevantes de la investigación.

3.8.2. Técnicas

El método de recolección de datos, tanto para la variable 1 “Calidad de vida laboral” y variable 2 “Compromiso laboral”, fue la encuesta, ampliamente reconocida y utilizada en estudios básicos, transversales, descriptivos, no experimentales y correlacionales (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.8.3. Instrumentos

Para analizar la variable 1 "Calidad de vida laboral", se empleó el instrumento validado por Solis et al. (2014), el cual considera las siguientes

dimensiones: *Participación y control*, *Equidad económica*, *Alienación en el trabajo*, *Medio ambiente*, *Satisfacción en el trabajo*, e *Identidad y autoestima laboral*. Este instrumento consta de 46 ítems, y presenta un índice de fiabilidad de 0.935, considerándose un puntaje aceptable para su aplicabilidad.

Por otro lado, en el caso de la variable “Compromiso laboral”, se consideró el instrumento planteado por Neyra et al. (2020), el cual presenta las dimensiones: *compromiso afectivo*, *compromiso de continuidad*, y *compromiso normativo*. Basado en el modelo teórico de Meyer y Allen, presenta un total de 18 ítems. El análisis previo de consistencia interna mostró un alpha de Cronbach para el total de instrumento =0.910, siendo positivo y válido para su aplicación.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1.Descripción del trabajo de campo

El trabajo de campo consistió en la recopilación de datos mediante la aplicación de encuestas dirigidas a los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna. Para ello, se elaboró un cuestionario estructurado, dividido en dos bloques principales: el primero orientado a medir la variable calidad de vida laboral y el segundo diseñado para evaluar el nivel de compromiso laboral. Los instrumentos aplicados consideraron las dimensiones e indicadores establecidos en la matriz de operacionalización de variables, y se empleó una escala de tipo Likert que permitió conocer el grado de acuerdo o desacuerdo de los trabajadores respecto a cada uno de los ítems planteados. La aplicación de los instrumentos fue posible gracias a la autorización formal otorgada por la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental, a quienes se solicitó el respectivo permiso para acceder a los trabajadores durante su jornada laboral. El proceso de recolección de datos se desarrolló de manera presencial dentro de las instalaciones de la gerencia, respetando los espacios de trabajo y los tiempos disponibles del personal, lo que facilitó una participación voluntaria, sin interferir con las actividades laborales. La muestra estuvo conformada por 140 trabajadores seleccionados conforme a los criterios establecidos, asegurando su representatividad en relación con el total del personal. En todo momento se aseguraron los principios éticos de la investigación, resguardando el anonimato de los participantes y la confidencialidad de la información recopilada. La aplicación se llevó a cabo en coordinación con el área administrativa de la gerencia, permitiendo optimizar la cobertura y la calidad de los datos obtenidos.

4.2.Diseño de la presentación de los resultados

La presentación de los resultados se estructuró en función de los objetivos específicos y la operacionalización de las variables calidad de vida laboral y compromiso laboral. En primer lugar, se organizaron tablas que presentan la distribución de frecuencias y porcentajes correspondientes a cada una de las dimensiones e indicadores de ambas variables, lo que permitió describir de manera detallada las percepciones de los trabajadores respecto a las condiciones de su entorno laboral y su nivel de compromiso con la organización. Para facilitar la interpretación de los datos, se elaboraron figuras de barras que ilustran las principales tendencias de respuesta, proporcionando una visualización clara de los niveles de satisfacción, percepción ambiental, participación, equidad económica, identidad organizacional, así como de las distintas manifestaciones del compromiso laboral, como el afectivo, de continuidad y normativo. Posteriormente, se presentaron los resultados inferenciales derivados de la prueba estadística de correlación de Rho-Spearman, exponiendo los coeficientes de correlación y los valores de significancia que permitieron comprobar la hipótesis general y las hipótesis específicas planteadas en el estudio. Cada uno de los resultados se interpretó en relación con los objetivos y dimensiones evaluadas, destacando la coherencia entre los hallazgos descriptivos y los resultados estadísticos, lo que permitió demostrar de forma justificada la existencia de relaciones significativas entre las condiciones de calidad de vida laboral y el compromiso de los trabajadores de la gerencia. La presentación de los resultados se realizó siguiendo criterios de claridad, orden metodológico y precisión técnica, asegurando que los datos obtenidos respondan de manera objetiva a las preguntas de investigación planteadas.

4.3.Resultados

4.3.1. Resultados de la variable Calidad de vida laboral

4.3.1.1.Análisis general

La variable Calidad de vida laboral fue evaluada en función de seis dimensiones: participación y control, equidad económica, alineación en el trabajo, medio ambiente, satisfacción en el trabajo e identidad y autoestima laboral. Esta variable permite conocer la percepción de los trabajadores sobre los diferentes aspectos que se asocian con su bienestar, desarrollo y condiciones en el entorno laboral dentro de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental.

A nivel general, la variable Calidad de vida laboral tiene como resultado que el 60,71% de los trabajadores indicó estar de acuerdo con los aspectos evaluados, mientras que el 22,86% manifestó una posición neutral y el 16,43% expresó estar totalmente de acuerdo. Estos resultados explican que existe una percepción favorable respecto a las condiciones laborales y el bienestar que experimentan los trabajadores en la gerencia.

En la dimensión Participación y control, el 45% de los trabajadores manifestó estar de acuerdo con los mecanismos de participación y acceso a la información dentro de la gerencia, mientras que el 22,14% expresó estar totalmente de acuerdo. Estos resultados indican que los trabajadores perciben de manera favorable las oportunidades de participación y comunicación institucional.

Respecto a la dimensión Equidad económica, el 54,29% de los trabajadores indicó estar de acuerdo con la distribución de los beneficios y las condiciones económicas que reciben, mientras que el 22,14% expresó estar totalmente de acuerdo. Esto explica que existe una percepción positiva sobre la equidad en los recursos y beneficios laborales.

En la dimensión Alineación en el trabajo, el 48,57% de los trabajadores manifestó estar de acuerdo con su integración y el sentido que encuentran en las actividades que desempeñan, mientras que el 25% expresó estar totalmente de acuerdo. Estos resultados indican que los trabajadores valoran su conexión y la importancia de sus funciones dentro de la gerencia.

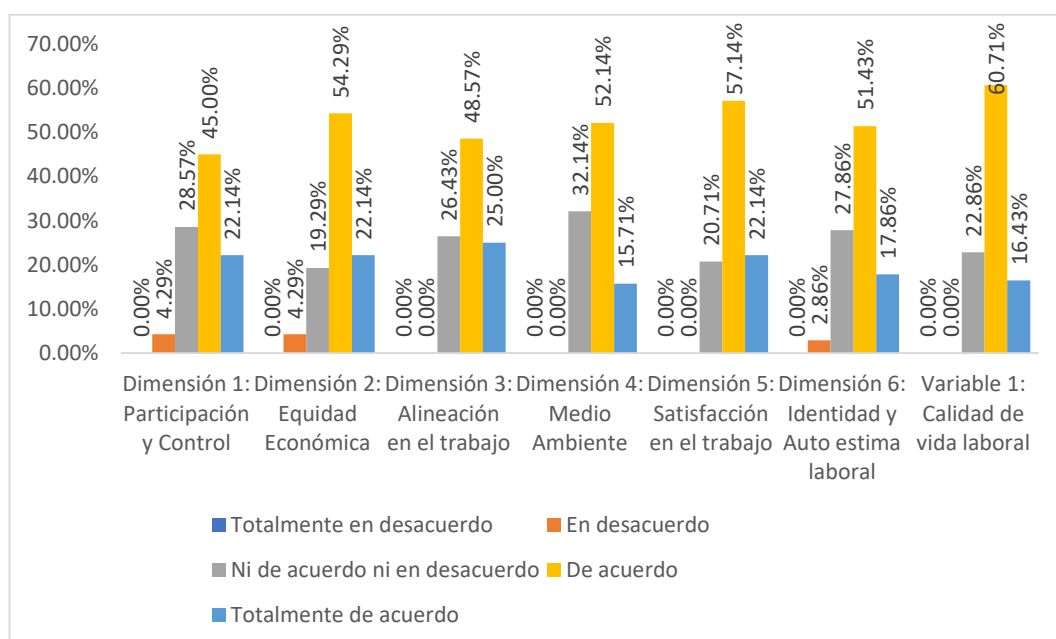
En cuanto a la dimensión Medio ambiente, el 52,14% de los trabajadores indicó estar de acuerdo con las condiciones físicas y ambientales del entorno laboral, mientras que el 15,71% expresó estar totalmente de acuerdo. Estos resultados explican que los trabajadores perciben que el ambiente en el que desarrollan sus funciones es favorable para su desempeño.

Respecto a la dimensión Satisfacción en el trabajo, el 57,14% de los trabajadores manifestó estar de acuerdo con su nivel de satisfacción respecto a las condiciones, oportunidades y beneficios dentro de la gerencia, mientras que el 22,14% expresó estar totalmente de acuerdo. Esto indica que la percepción de satisfacción laboral es favorable en la institución.

Finalmente, en la dimensión Identidad y autoestima laboral, el 51,43% de los trabajadores indicó estar de acuerdo con el sentido de pertenencia y la valoración personal que experimentan en la gerencia, mientras que el 17,86% expresó estar totalmente de acuerdo. Estos resultados explican que los trabajadores se perciben valorados y se identifican con su entorno laboral.

Tabla 3*Resultado de la variable Calidad de vida laboral*

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Dimensión 1: Participación y Control	0	0,00%	6	4,29%	40	28,57%	63	45,00%	31	22,14%	140	100,00%
Dimensión 2: Equidad Económica	0	0,00%	6	4,29%	27	19,29%	76	54,29%	31	22,14%	140	100,00%
Dimensión 3: Alineación en el trabajo	0	0,00%	0	0,00%	37	26,43%	68	48,57%	35	25,00%	140	100,00%
Dimensión 4: Medio Ambiente	0	0,00%	0	0,00%	45	32,14%	73	52,14%	22	15,71%	140	100,00%
Dimensión 5: Satisfacción en el trabajo	0	0,00%	0	0,00%	29	20,71%	80	57,14%	31	22,14%	140	100,00%
Dimensión 6: Identidad y Auto estima laboral	0	0,00%	4	2,86%	39	27,86%	72	51,43%	25	17,86%	140	100,00%
Variable 1: Calidad de vida laboral	0	0,00%	0	0,00%	32	22,86%	85	60,71%	23	16,43%	140	100,00%

Nota. Cuestionario aplicado al personal de la GRRNYGA-GRT**Figura 1***Resultado de la variable Calidad de vida laboral**Nota.* Cuestionario aplicado al personal de la GRRNYGA-GRT

4.3.1.2. Análisis por dimensiones

4.3.1.2.1. Dimensión 1: Participación y control

La dimensión Participación y control fue evaluada a partir de tres indicadores: información, contenido y asunto, y nivel de participación y control. Esta dimensión permite conocer la percepción que tienen los trabajadores sobre el acceso a la información, la claridad en las responsabilidades asignadas y las posibilidades de participación en la toma de decisiones dentro de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental.

A nivel general, la dimensión Participación y control tiene como resultado que el 45% de los trabajadores indicó estar de acuerdo con los aspectos evaluados, mientras que el 28,57% expresó una posición neutral y el 22,14% manifestó estar totalmente de acuerdo. Este resultado explica que la percepción respecto a la participación y control dentro de la gerencia se considera mayormente favorable entre los trabajadores.

En el indicador Información, el 47,86% de los trabajadores respondió estar de acuerdo con la forma en que se difunde la información en la gerencia, mientras que el 25% expresó estar totalmente de acuerdo. Estos resultados explican que existe una percepción positiva en cuanto al acceso y la difusión de la información interna. Respecto al indicador Contenido y asunto, el 44,29% de los trabajadores manifestó estar de acuerdo con la asignación de responsabilidades y la justificación de las funciones que realiza, mientras que el 29,29% expresó estar totalmente de acuerdo. Esto indica que los trabajadores perciben coherencia entre las funciones que desempeñan y la remuneración que reciben.

En cuanto al indicador Nivel de participación y control, el 46,43% de los trabajadores indicó estar de acuerdo con la estructura interna que permite la participación en la toma de decisiones, mientras que el 20% manifestó estar

totalmente de acuerdo. Estos resultados explican que los trabajadores valoran la existencia de mecanismos que les permiten tener cierto nivel de participación en los procesos que se desarrollan dentro de la gerencia.

Tabla 4

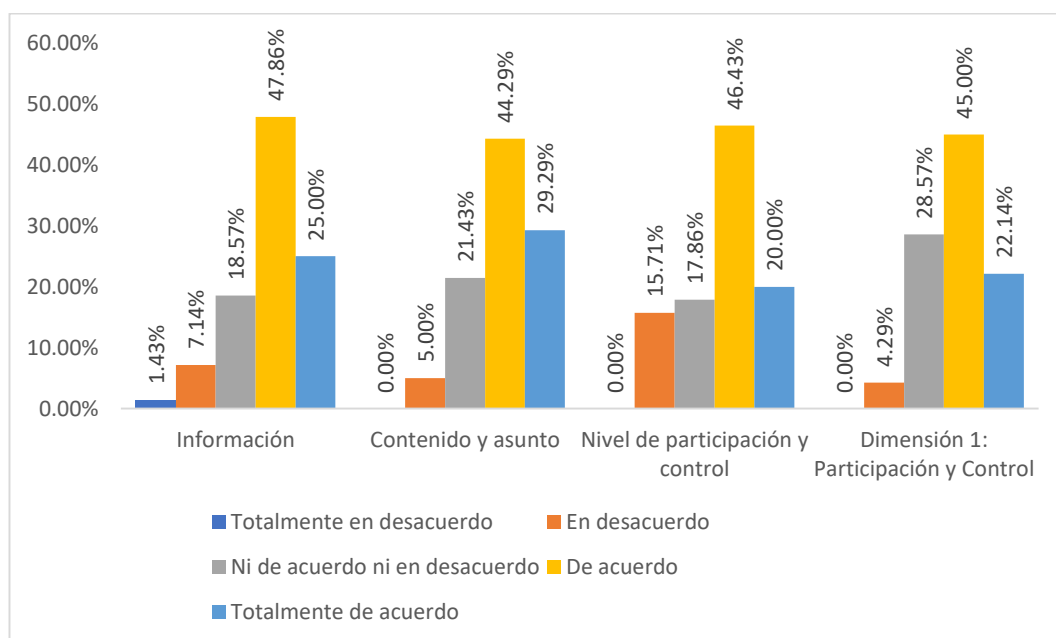
Resultado de la dimensión: Participación y control

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Información	2	1,43%	10	7,14%	26	18,57%	67	47,86%	35	25,00%	140	100,00%
Contenido y asunto	0	0,00%	7	5,00%	30	21,43%	62	44,29%	41	29,29%	140	100,00%
Nivel de participación y control	0	0,00%	22	15,71%	25	17,86%	65	46,43%	28	20,00%	140	100,00%
Dimensión 1: Participación y Control	0	0,00%	6	4,29%	40	28,57%	63	45,00%	31	22,14%	140	100,00%

Nota. Cuestionario aplicado al personal de la GRRNYGA-GRT

Figura 2

Resultado de la dimensión: Participación y control



Nota. Cuestionario aplicado al personal de la GRRNYGA-GRT

4.3.1.2.2. *Dimensión 2: Equidad económica*

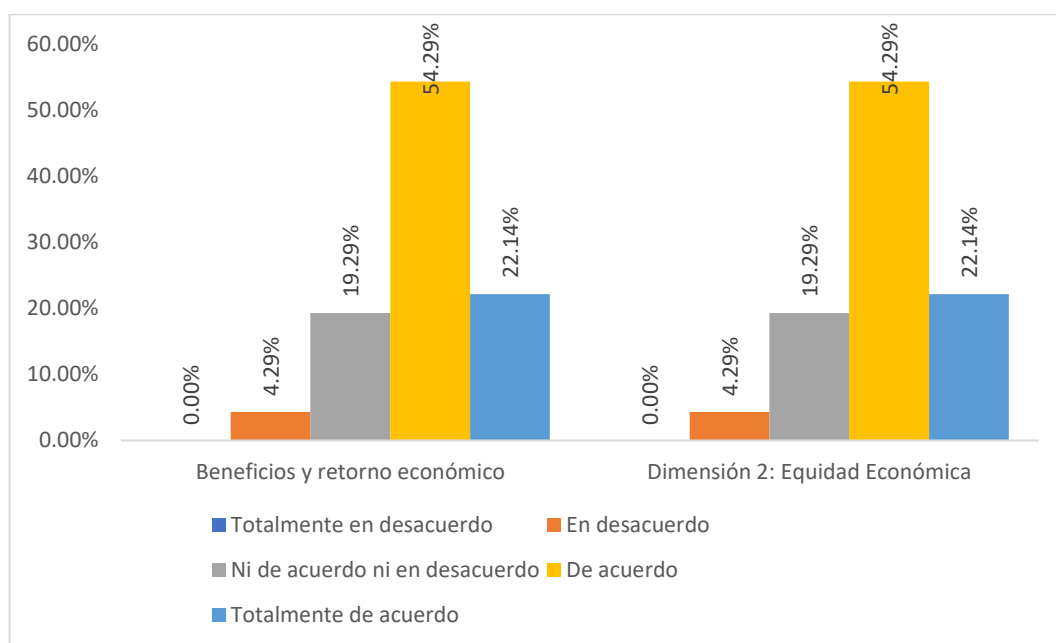
La dimensión Equidad económica fue evaluada en función de un único indicador denominado beneficios y retorno económico. Esta dimensión permite conocer la percepción de los trabajadores respecto a la distribución de los beneficios y las condiciones físicas del lugar de trabajo dentro de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental.

A nivel general, la dimensión Equidad económica tiene como resultado que el 54,29% de los trabajadores indicó estar de acuerdo con los aspectos evaluados, mientras que el 22,14% manifestó estar totalmente de acuerdo y el 19,29% expresó una posición neutral. Estos resultados explican que existe una percepción mayormente favorable en relación con la distribución equitativa de los beneficios y las condiciones que ofrece el espacio laboral.

En el indicador Beneficios y retorno económico, el 54,29% de los trabajadores indicó estar de acuerdo con la forma en que se distribuyen los beneficios y los recursos en la gerencia, mientras que el 22,14% expresó estar totalmente de acuerdo. Estos resultados explican que la mayor frecuencia percibe que las condiciones físicas y los beneficios económicos dentro del lugar de trabajo son adecuadas.

Tabla 5*Resultado de la dimensión: Equidad económica*

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Beneficios y retorno económico	0	0,00%	6	4,29%	27	19,29%	76	54,29%	31	22,14%	140	100,00%
Dimensión 2: Equidad Económica	0	0,00%	6	4,29%	27	19,29%	76	54,29%	31	22,14%	140	100,00%

Nota. Cuestionario aplicado al personal de la GRRNYGA-GRT**Figura 3***Resultado de la dimensión: Equidad económica**Nota.* Cuestionario aplicado al personal de la GRRNYGA-GRT

4.3.1.2.3. *Dimensión 3: Alienación en el trabajo*

La dimensión Alienación en el trabajo fue evaluada en función de tres indicadores: sentimientos de importancia o falta de poder, aislamiento social y ausencia de significado. Esta dimensión permite conocer la percepción que tienen los trabajadores sobre su integración, el reconocimiento de su importancia en la organización y la relevancia que le atribuyen a sus funciones dentro de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental.

A nivel general, la dimensión Alienación en el trabajo tiene como resultado que el 48,57% de los trabajadores manifestó estar de acuerdo con los aspectos evaluados, mientras que el 25% expresó estar totalmente de acuerdo y el 26,43% indicó una posición neutral. Estos resultados explican que la percepción respecto a la alineación de los trabajadores con sus funciones y el ambiente laboral es favorable en la gerencia.

En el indicador Sentimientos de importancia o falta de poder, el 40,71% de los trabajadores indicó estar de acuerdo con el reconocimiento de la importancia de sus funciones y la influencia que tienen en la organización, mientras que el 20,71% manifestó estar totalmente de acuerdo. Estos resultados explican que los trabajadores se perciben mayormente como parte activa de la institución y consideran que su trabajo es valorado.

Respecto al indicador Aislamiento social, el 47,86% de los trabajadores expresó estar de acuerdo con la existencia de relaciones sociales adecuadas dentro de la gerencia, mientras que el 20,71% manifestó estar totalmente de acuerdo. Estos resultados indican que los trabajadores perciben un ambiente de integración y comunicación que favorece su participación dentro del equipo de trabajo.

En cuanto al indicador Ausencia de significado, el 46,43% de los trabajadores indicó estar de acuerdo con la relevancia y el sentido que encuentran

en las actividades que desempeñan, mientras que el 34,29% manifestó estar totalmente de acuerdo. Estos resultados explican que existe una percepción positiva en cuanto a la importancia y la contribución que los trabajadores atribuyen a su labor dentro de la gerencia.

Tabla 6

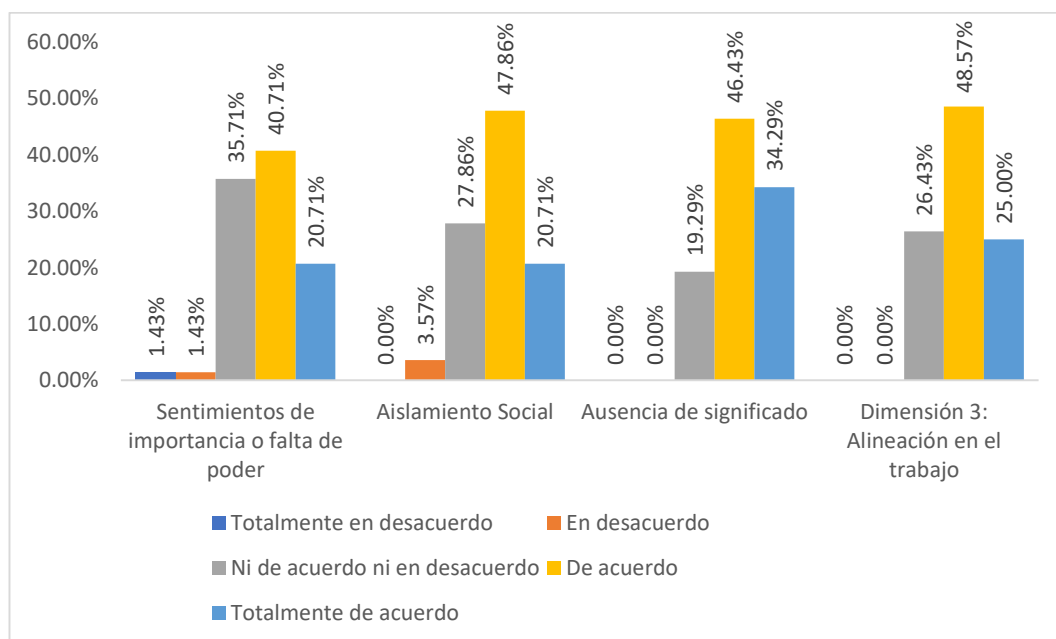
Resultado de la dimensión: Alienación en el trabajo

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sentimientos de importancia o falta de poder	2	1,43%	2	1,43%	50	35,71%	57	40,71%	29	20,71%	140	100,00%
Aislamiento Social	0	0,00%	5	3,57%	39	27,86%	67	47,86%	29	20,71%	140	100,00%
Ausencia de significado	0	0,00%	0	0,00%	27	19,29%	65	46,43%	48	34,29%	140	100,00%
Dimensión 3: Alineación en el trabajo	0	0,00%	0	0,00%	37	26,43%	68	48,57%	35	25,00%	140	100,00%

Nota. Cuestionario aplicado al personal de la GRRNYGA-GRT

Figura 4

Resultado de la dimensión: Alienación en el trabajo



Nota. Cuestionario aplicado al personal de la GRRNYGA-GRT

4.3.1.2.4. *Dimensión 4: Medio ambiente*

La dimensión Medio ambiente fue evaluada en función de dos indicadores: percepción ambiental y salud ocupacional. Esta dimensión permite conocer cómo perciben los trabajadores las condiciones físicas del entorno laboral, así como los aspectos relacionados con la salud y seguridad en la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental.

A nivel general, la dimensión Medio ambiente tiene como resultado que el 52,14% de los trabajadores indicó estar de acuerdo con los aspectos evaluados, mientras que el 32,14% manifestó una posición neutral y el 15,71% expresó estar totalmente de acuerdo. Estos resultados explican que existe una percepción favorable respecto a las condiciones ambientales y de salud en el entorno laboral de la gerencia.

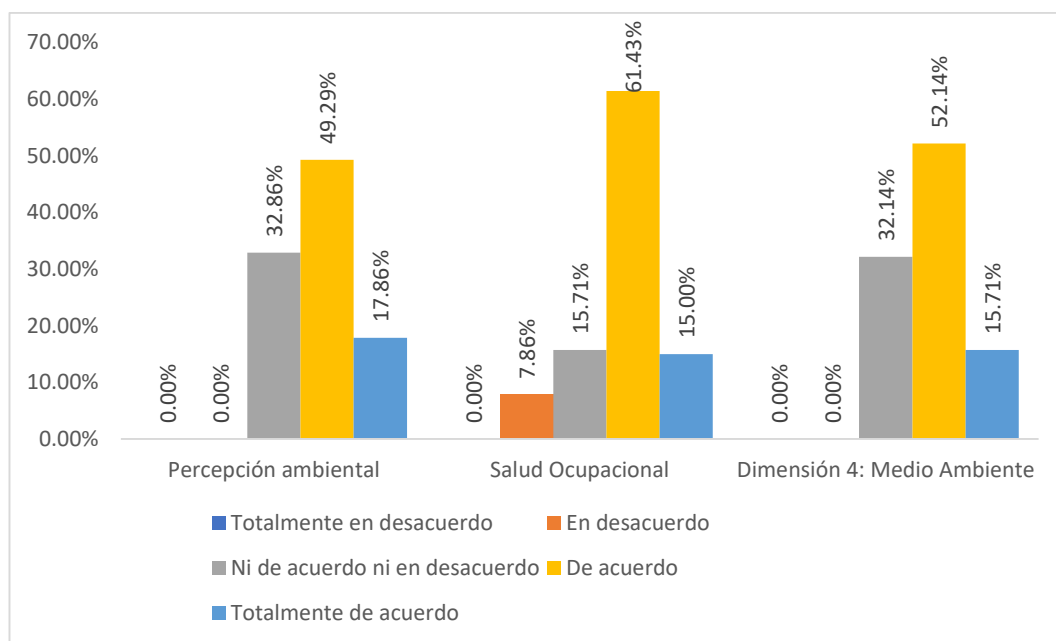
En el indicador Percepción ambiental, el 49,29% de los trabajadores indicó estar de acuerdo con las condiciones de iluminación, temperatura, áreas de descanso y motivación dentro de la gerencia, mientras que el 17,86% manifestó estar totalmente de acuerdo. Estos resultados explican que los trabajadores consideran que el ambiente físico de trabajo favorece en términos generales su comodidad y desempeño.

Respecto al indicador Salud ocupacional, el 61,43% de los trabajadores manifestó estar de acuerdo con las condiciones de salud y bienestar en el lugar de trabajo, mientras que el 15% expresó estar totalmente de acuerdo. Estos resultados indican que los trabajadores perciben de manera positiva las condiciones laborales relacionadas con su salud y la valoración de su trabajo dentro de la gerencia.

Tabla 7*Resultado de la dimensión: Medio ambiente*

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Percepción ambiental	0	0,00%	0	0,00%	46	32,86%	69	49,29%	25	17,86%	140	100,00%
Salud Ocupacional	0	0,00%	11	7,86%	22	15,71%	86	61,43%	21	15,00%	140	100,00%
Dimensión 4: Medio Ambiente	0	0,00%	0	0,00%	45	32,14%	73	52,14%	22	15,71%	140	100,00%

Nota. Cuestionario aplicado al personal de la GRRNYGA-GRT

Figura 5*Resultado de la dimensión: Medio ambiente*

Nota. Cuestionario aplicado al personal de la GRRNYGA-GRT

4.3.1.2.5. *Dimensión 5: Satisfacción en el trabajo*

La dimensión Satisfacción en el trabajo fue evaluada en función de seis indicadores: oportunidades de desarrollo en la organización, reconocimiento, logro, características del trabajo, supervisión y sueldos y salarios. Esta dimensión permite conocer la percepción de los trabajadores sobre su nivel de satisfacción en relación con el desarrollo profesional, la valoración de su trabajo, las condiciones laborales y las compensaciones recibidas dentro de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental.

A nivel general, la dimensión Satisfacción en el trabajo tiene como resultado que el 57,14% de los trabajadores indicó estar de acuerdo con los aspectos evaluados, mientras que el 22,14% manifestó estar totalmente de acuerdo y el 20,71% expresó una posición neutral. Estos resultados explican que existe una percepción favorable en relación con los niveles de satisfacción que experimentan los trabajadores en su espacio laboral.

En el indicador Oportunidades de desarrollo en la organización, el 50% de los trabajadores manifestó estar de acuerdo con las oportunidades que tienen para su desarrollo profesional dentro de la gerencia, mientras que el 25% expresó estar totalmente de acuerdo. Estos resultados indican que los trabajadores perciben que existen oportunidades para mejorar sus competencias y progresar en su ámbito laboral.

Respecto al indicador Reconocimiento, el 53,57% de los trabajadores manifestó estar de acuerdo con la valoración que recibe su trabajo, mientras que el 25,71% expresó estar totalmente de acuerdo. Esto explica que los trabajadores se sienten mayormente reconocidos y valorados por las funciones que desempeñan en la gerencia.

En el indicador Logro, el 54,29% de los trabajadores manifestó estar de acuerdo con la percepción de logro y aprobación de sus actividades laborales, mientras que el 20,71% expresó estar totalmente de acuerdo. Estos resultados explican que los trabajadores consideran que los esfuerzos y resultados que alcanzan dentro de la gerencia son apreciados y aprobados.

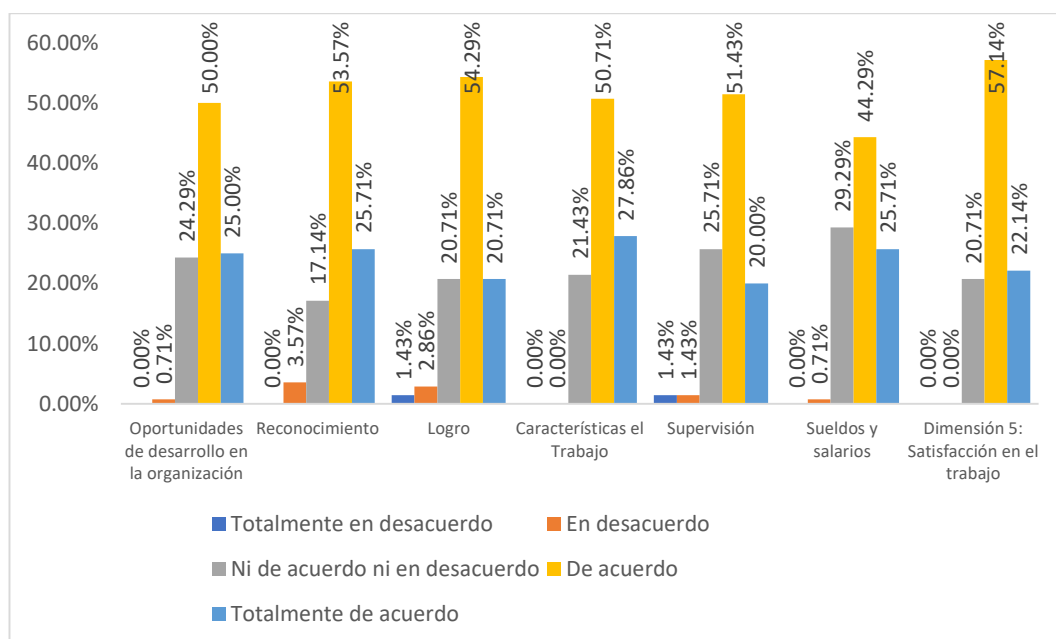
En cuanto al indicador Características del trabajo, el 50,71% de los trabajadores indicó estar de acuerdo con la complejidad y los beneficios que ofrece su puesto, mientras que el 27,86% expresó estar totalmente de acuerdo. Esto explica que los trabajadores perciben que sus funciones son adecuadas y que las condiciones laborales que se les ofrecen resultan satisfactorias.

En el indicador Supervisión, el 51,43% de los trabajadores indicó estar de acuerdo con la conducta y el acompañamiento de sus superiores inmediatos, mientras que el 20% expresó estar totalmente de acuerdo. Estos resultados indican que los trabajadores consideran que las acciones de sus jefes contribuyen a generar un ambiente laboral adecuado.

Respecto al indicador Sueldos y salarios, el 44,29% de los trabajadores manifestó estar de acuerdo con las compensaciones económicas y las condiciones laborales recibidas, mientras que el 25,71% expresó estar totalmente de acuerdo. Estos resultados explican que la percepción de los trabajadores sobre sus salarios y condiciones laborales es positiva dentro de la gerencia.

Tabla 8*Resultado de la dimensión: Satisfacción en el trabajo*

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Oportunidades de desarrollo en la organización	0	0,00%	1	0,71%	34	24,29%	70	50,00%	35	25,00%	140	100,00%
Reconocimiento	0	0,00%	5	3,57%	24	17,14%	75	53,57%	36	25,71%	140	100,00%
Logro	2	1,43%	4	2,86%	29	20,71%	76	54,29%	29	20,71%	140	100,00%
Características el Trabajo	0	0,00%	0	0,00%	30	21,43%	71	50,71%	39	27,86%	140	100,00%
Supervisión	2	1,43%	2	1,43%	36	25,71%	72	51,43%	28	20,00%	140	100,00%
Sueldos y salarios	0	0,00%	1	0,71%	41	29,29%	62	44,29%	36	25,71%	140	100,00%
Dimensión 5: Satisfacción en el trabajo	0	0,00%	0	0,00%	29	20,71%	80	57,14%	31	22,14%	140	100,00%

Nota. Cuestionario aplicado al personal de la GRRNYGA-GRT**Figura 6***Resultado de la dimensión: Satisfacción en el trabajo**Nota.* Cuestionario aplicado al personal de la GRRNYGA-GRT

4.3.1.2.6. Dimensión 6: Identidad y autoestima laboral

La dimensión Identidad y autoestima laboral fue evaluada en función de dos indicadores: identidad organizacional e identidad y autoestima laboral. Esta dimensión permite conocer la percepción que tienen los trabajadores sobre su sentido de pertenencia, la claridad en su futuro dentro de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental, así como el reconocimiento y la valoración personal que experimentan en su entorno laboral.

A nivel general, la dimensión Identidad y autoestima laboral tiene como resultado que el 51,43% de los trabajadores indicó estar de acuerdo con los aspectos evaluados, mientras que el 27,86% expresó una posición neutral y el 17,86% manifestó estar totalmente de acuerdo. Estos resultados explican que la percepción de los trabajadores sobre su identificación con la gerencia y su valoración personal en el trabajo es mayormente favorable.

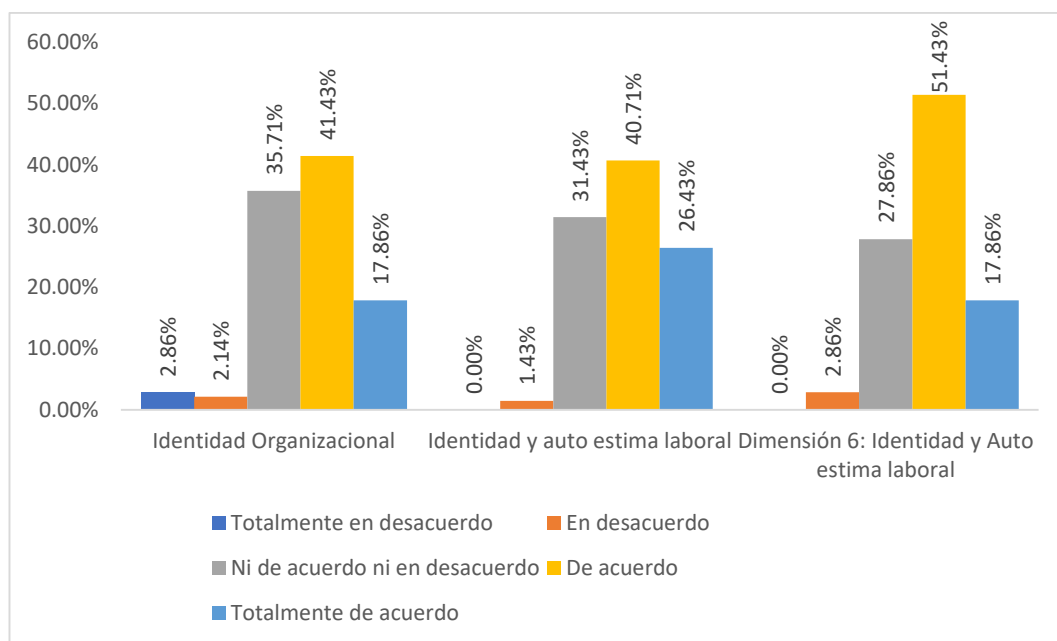
En el indicador Identidad organizacional, el 41,43% de los trabajadores manifestó estar de acuerdo con su nivel de identificación y pertenencia a la gerencia, mientras que el 17,86% expresó estar totalmente de acuerdo. Estos resultados explican que los trabajadores se sienten parte de la institución y perciben que existe un entorno que favorece su permanencia y desarrollo.

Respecto al indicador Identidad y autoestima laboral, el 40,71% de los trabajadores indicó estar de acuerdo con la importancia y el reconocimiento que reciben por las actividades que realizan, mientras que el 26,43% expresó estar totalmente de acuerdo. Estos resultados explican que los trabajadores se perciben valorados dentro de su entorno laboral, lo que contribuye a su bienestar y satisfacción personal.

Tabla 9*Resultado de la dimensión: Identidad y autoestima laboral*

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Identidad Organizacional	4	2,86%	3	2,14%	50	35,71%	58	41,43%	25	17,86%	140	100,00%
Identidad y auto estima laboral	0	0,00%	2	1,43%	44	31,43%	57	40,71%	37	26,43%	140	100,00%
Dimensión 6: Identidad y Auto estima laboral	0	0,00%	4	2,86%	39	27,86%	72	51,43%	25	17,86%	140	100,00%

Nota. Cuestionario aplicado al personal de la GRRNYGA-GRT

Figura 7*Resultado de la dimensión: Identidad y autoestima laboral*

Nota. Cuestionario aplicado al personal de la GRRNYGA-GRT

4.3.2. Resultados de la variable Compromiso laboral

4.3.2.1. Análisis general

La variable Compromiso laboral fue evaluada en función de tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Esta variable permite conocer el nivel de vinculación, pertenencia, responsabilidad y permanencia que los trabajadores manifiestan hacia la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental, considerando tanto factores emocionales como de obligación y estabilidad.

A nivel general, la variable Compromiso laboral tiene como resultado que el 40,71% de los trabajadores indicó estar de acuerdo con los aspectos evaluados, mientras que el 29,29% manifestó estar totalmente de acuerdo y el 29,29% expresó una posición neutral. Estos resultados explican que existe una percepción favorable respecto al compromiso que los trabajadores mantienen con la gerencia en diferentes ámbitos.

En la dimensión Compromiso afectivo, el 43,57% de los trabajadores manifestó estar de acuerdo con su nivel de identificación emocional y sentido de pertenencia hacia la gerencia, mientras que el 30% expresó estar totalmente de acuerdo. Estos resultados indican que los trabajadores tienen una percepción positiva sobre el vínculo emocional que los une a la institución. Respecto a la dimensión Compromiso de continuidad, el 47,86% de los trabajadores manifestó estar de acuerdo con los factores que los motivan a permanecer en la gerencia, como los beneficios y la estabilidad, mientras que el 35,71% expresó una posición neutral. Esto explica que los trabajadores reconocen elementos que los impulsan a continuar en la organización, principalmente asociados a las condiciones laborales y la seguridad en su entorno. En la dimensión Compromiso normativo, el 44,29% de los trabajadores manifestó estar de acuerdo con el compromiso ético y la obligación moral que perciben hacia la gerencia, mientras que el 27,14% expresó estar

totalmente de acuerdo. Estos resultados explican que existe una percepción favorable respecto a los lazos de lealtad, responsabilidad y compromiso ético que los trabajadores mantienen con la institución.

Tabla 10

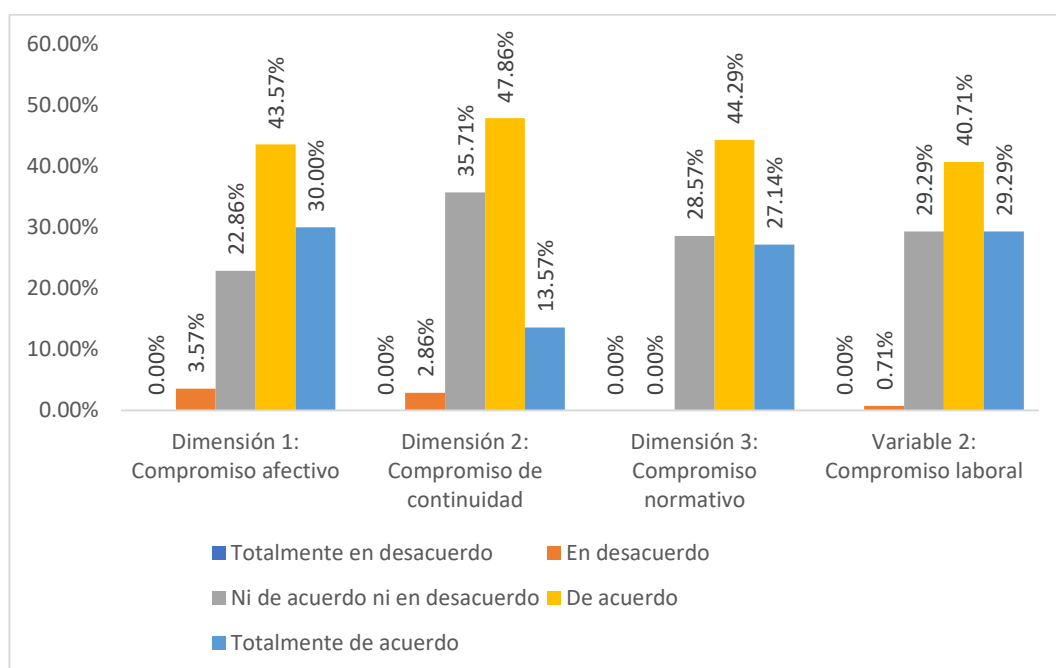
Resultado de la variable Compromiso laboral

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Dimensión 1: Compromiso afectivo	0	0,00%	5	3,57%	32	22,86%	61	43,57%	42	30,00%	140	100,00%
Dimensión 2: Compromiso de continuidad	0	0,00%	4	2,86%	50	35,71%	67	47,86%	19	13,57%	140	100,00%
Dimensión 3: Compromiso normativo	0	0,00%	0	0,00%	40	28,57%	62	44,29%	38	27,14%	140	100,00%
Variable 2: Compromiso laboral	0	0,00%	1	0,71%	41	29,29%	57	40,71%	41	29,29%	140	100,00%

Nota. Cuestionario aplicado al personal de la GRRNYGA-GRT

Figura 8

Resultado de la variable Compromiso laboral



Nota. Cuestionario aplicado al personal de la GRRNYGA-GRT

4.3.2.2. *Análisis por dimensiones*

4.3.2.2.1. *Dimensión 1: Compromiso afectivo*

La dimensión Compromiso afectivo fue evaluada en función de seis indicadores: pertenencia a la organización, significado personal, confraternidad, asimilación de problemas, hablar a otros sobre la organización y felicidad en la organización. Esta dimensión permite conocer el grado de identificación emocional, sentido de pertenencia y la vinculación afectiva que los trabajadores tienen con la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental.

A nivel general, la dimensión Compromiso afectivo tiene como resultado que el 43,57% de los trabajadores indicó estar de acuerdo con los aspectos evaluados, mientras que el 30% expresó estar totalmente de acuerdo y el 22,86% manifestó una posición neutral. Estos resultados explican que existe una percepción mayormente favorable respecto al nivel de compromiso emocional que los trabajadores tienen con la gerencia.

En el indicador Pertenencia a la organización, el 37,86% de los trabajadores manifestó estar de acuerdo con el sentido de pertenencia que experimentan dentro de la gerencia, mientras que el 28,57% expresó estar totalmente de acuerdo. Estos resultados indican que los trabajadores se sienten identificados con la institución y valoran su integración en la misma.

Respecto al indicador Significado personal, el 43,57% de los trabajadores indicó estar de acuerdo con el significado personal que representa su pertenencia a la gerencia, mientras que el 30% expresó estar totalmente de acuerdo. Esto explica que la mayor frecuencia de los trabajadores encuentra un valor importante en su relación laboral con la institución.

En el indicador Confraternidad, el 41,43% de los trabajadores indicó estar de acuerdo con el ambiente de fraternidad y cercanía que perciben dentro de la gerencia, mientras que el 26,43% manifestó estar totalmente de acuerdo. Estos resultados explican que existe una percepción favorable respecto a las relaciones interpersonales en el entorno laboral.

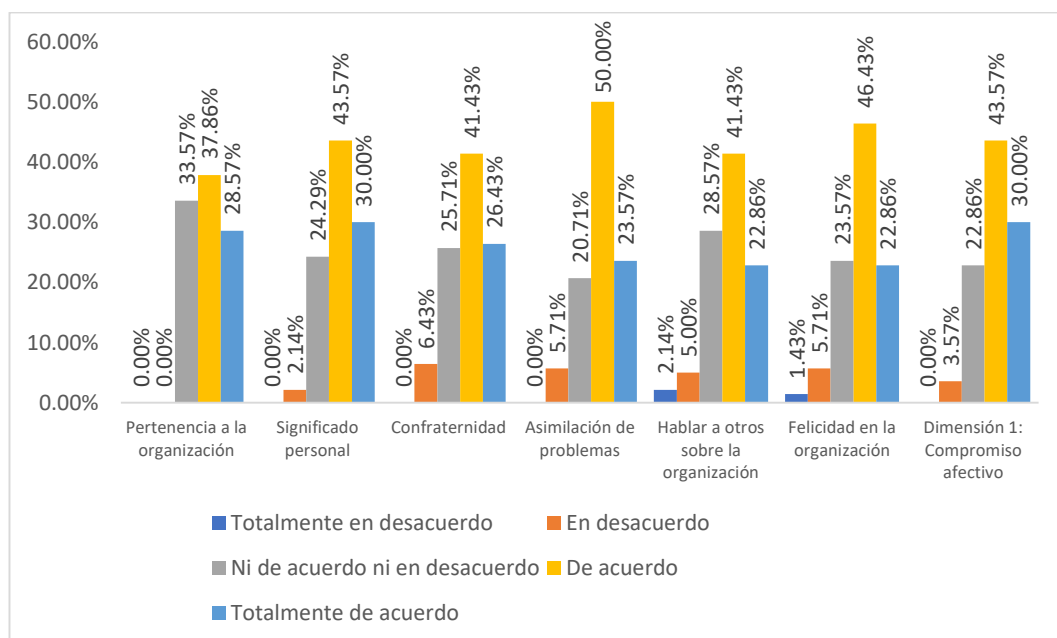
En cuanto al indicador Asimilación de problemas, el 50% de los trabajadores manifestó estar de acuerdo con la percepción de involucrarse en los problemas de la gerencia como si fueran propios, mientras que el 23,57% expresó estar totalmente de acuerdo. Estos resultados explican que los trabajadores asumen un compromiso emocional con los asuntos que afectan a la organización.

Respecto al indicador Hablar a otros sobre la organización, el 41,43% de los trabajadores indicó estar de acuerdo con la disposición que tienen para hablar positivamente de la gerencia a personas externas, mientras que el 22,86% manifestó estar totalmente de acuerdo. Esto indica que los trabajadores tienen una percepción favorable al momento de referirse a la institución.

Finalmente, en el indicador Felicidad en la organización, el 46,43% de los trabajadores manifestó estar de acuerdo con la satisfacción que les generaría permanecer en la gerencia, mientras que el 22,86% expresó estar totalmente de acuerdo. Estos resultados explican que la mayor frecuencia de los trabajadores percibe de manera positiva la posibilidad de continuar su trayectoria laboral dentro de la institución.

Tabla 11*Resultado de la dimensión: Compromiso afectivo*

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Pertenencia a la organización	0	0,00%	0	0,00%	47	33,57%	53	37,86%	40	28,57%	140	100,00%
Significado personal	0	0,00%	3	2,14%	34	24,29%	61	43,57%	42	30,00%	140	100,00%
Confraternidad	0	0,00%	9	6,43%	36	25,71%	58	41,43%	37	26,43%	140	100,00%
Asimilación de problemas	0	0,00%	8	5,71%	29	20,71%	70	50,00%	33	23,57%	140	100,00%
Hablar a otros sobre la organización	3	2,14%	7	5,00%	40	28,57%	58	41,43%	32	22,86%	140	100,00%
Felicidad en la organización	2	1,43%	8	5,71%	33	23,57%	65	46,43%	32	22,86%	140	100,00%
Dimensión 1: Compromiso afectivo	0	0,00%	5	3,57%	32	22,86%	61	43,57%	42	30,00%	140	100,00%

Nota. Cuestionario aplicado al personal de la GRRNYGA-GRT**Figura 9***Resultado de la dimensión: Compromiso afectivo**Nota.* Cuestionario aplicado al personal de la GRRNYGA-GRT

4.3.2.2.2. *Dimensión 2: Compromiso de continuidad*

La dimensión Compromiso de continuidad fue evaluada en función de seis indicadores: sueldo y prestaciones, posibilidad de dejar la organización, dificultad de encontrar trabajo afuera, dureza para dejar ahora mismo la organización, trabajo por satisfacción e interrupción de cosas en la vida. Esta dimensión permite conocer la percepción de los trabajadores sobre los factores que los motivan a permanecer en la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental, considerando tanto los beneficios obtenidos como las dificultades que implicaría dejar la organización.

A nivel general, la dimensión Compromiso de continuidad tiene como resultado que el 47,86% de los trabajadores indicó estar de acuerdo con los aspectos evaluados, mientras que el 35,71% manifestó una posición neutral y el 13,57% expresó estar totalmente de acuerdo. Estos resultados explican que los trabajadores perciben mayormente que existen factores que los motivan a permanecer en la organización, relacionados tanto a los beneficios laborales como a las dificultades externas.

En el indicador Sueldo y prestaciones, el 36,43% de los trabajadores manifestó estar de acuerdo con la relevancia de los beneficios recibidos como motivo para continuar en la gerencia, mientras que el 42,14% expresó una posición neutral. Estos resultados indican que existe una percepción moderadamente favorable respecto a los beneficios y su influencia en la decisión de permanecer en la institución.

Respecto al indicador Posibilidad de dejar la organización, el 32,14% de los trabajadores indicó estar de acuerdo con la dificultad que tendrían para dejar la gerencia, mientras que el 42,14% manifestó una posición neutral. Esto explica que los trabajadores mayormente perciben limitadas las opciones de encontrar otro empleo con condiciones similares.

En el indicador Dificultad de encontrar trabajo afuera, el 37,86% de los trabajadores manifestó estar de acuerdo con las dificultades que implicaría conseguir un empleo en otro lugar, mientras que el 32,14% expresó una posición neutral. Estos resultados explican que los trabajadores valoran la estabilidad que tienen en la gerencia frente a las posibilidades del mercado laboral externo.

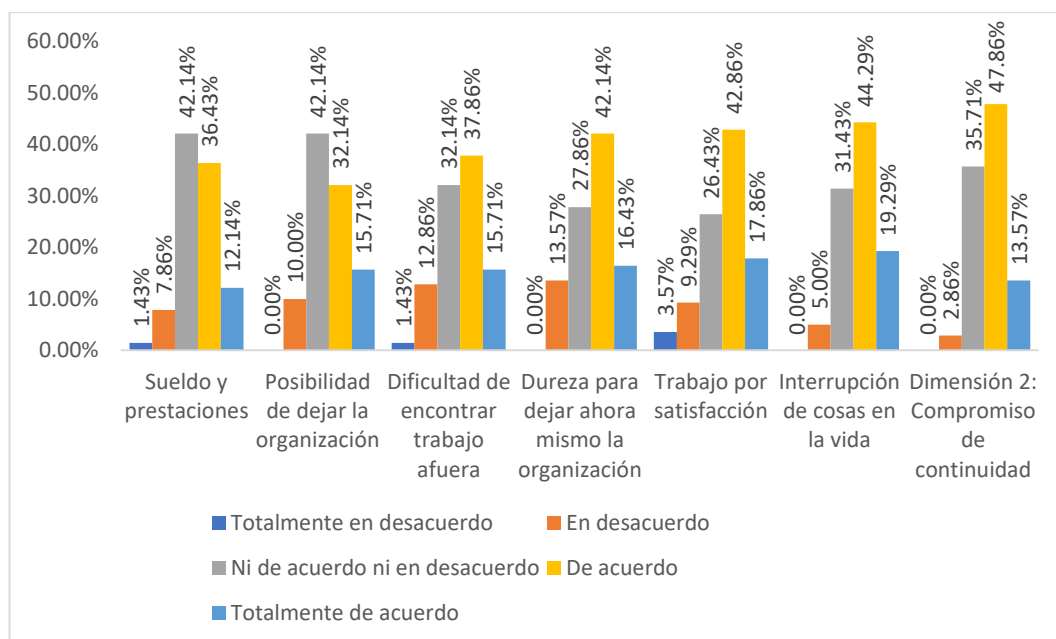
En cuanto al indicador Dureza para dejar ahora mismo la organización, el 42,14% de los trabajadores indicó estar de acuerdo con lo difícil que sería abandonar su puesto actualmente, mientras que el 27,86% manifestó una posición neutral. Esto indica que existe una percepción favorable sobre la permanencia en la gerencia debido a vínculos laborales o personales.

Respecto al indicador Trabajo por satisfacción, el 42,86% de los trabajadores expresó estar de acuerdo con que su permanencia en la gerencia responde más a una satisfacción personal que a una necesidad económica, mientras que el 26,43% manifestó una posición neutral. Estos resultados explican que la mayor frecuencia de los trabajadores encuentra motivaciones personales que los llevan a permanecer en la institución.

Finalmente, en el indicador Interrupción de cosas en la vida, el 44,29% de los trabajadores indicó estar de acuerdo con que dejar la gerencia implicaría una alteración en aspectos personales o familiares, mientras que el 31,43% manifestó una posición neutral. Estos resultados explican que los trabajadores perciben que su permanencia en la organización está vinculada a su estabilidad personal y familiar.

Tabla 12*Resultado de la dimensión: Compromiso de continuidad*

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Sueldo y prestaciones	2	1,43%	11	7,86%	59	42,14%	51	36,43%	17	12,14%	140	100,00%
Posibilidad de dejar la organización	0	0,00%	14	10,00%	59	42,14%	45	32,14%	22	15,71%	140	100,00%
Dificultad de encontrar trabajo afuera	2	1,43%	18	12,86%	45	32,14%	53	37,86%	22	15,71%	140	100,00%
Dureza para dejar ahora mismo la organización	0	0,00%	19	13,57%	39	27,86%	59	42,14%	23	16,43%	140	100,00%
Trabajo por satisfacción	5	3,57%	13	9,29%	37	26,43%	60	42,86%	25	17,86%	140	100,00%
Interrupción de cosas en la vida	0	0,00%	7	5,00%	44	31,43%	62	44,29%	27	19,29%	140	100,00%
Dimensión 2: Compromiso de continuidad	0	0,00%	4	2,86%	50	35,71%	67	47,86%	19	13,57%	140	100,00%

Nota. Cuestionario aplicado al personal de la GRRNYGA-GRT**Figura 10***Resultado de la dimensión: Compromiso de continuidad**Nota.* Cuestionario aplicado al personal de la GRRNYGA-GRT

4.3.2.2.3. *Dimensión 3: Compromiso normativo*

La dimensión Compromiso normativo fue evaluada en función de seis indicadores: obligación moral, no es correcto dejar la organización, culpabilidad, obligaciones con el personal, lealtad y deuda con la organización. Esta dimensión permite conocer el nivel de compromiso que los trabajadores sienten hacia la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental, basado en la obligación moral, los lazos de lealtad y la percepción de deuda con la institución.

A nivel general, la dimensión Compromiso normativo tiene como resultado que el 44,29% de los trabajadores indicó estar de acuerdo con los aspectos evaluados, mientras que el 27,14% manifestó estar totalmente de acuerdo y el 28,57% expresó una posición neutral. Estos resultados explican que existe una percepción mayormente favorable respecto a la obligación moral y el compromiso ético que los trabajadores mantienen con la gerencia.

En el indicador Obligación moral, el 42,86% de los trabajadores manifestó estar de acuerdo con la obligación moral que sienten de permanecer en la organización, mientras que el 20% expresó estar totalmente de acuerdo. Estos resultados indican que los trabajadores perciben un sentido de compromiso que va más allá de los beneficios económicos o personales.

Respecto al indicador No es correcto dejar la organización, el 39,29% de los trabajadores manifestó estar de acuerdo con la idea de que no es correcto abandonar la gerencia, mientras que el 25% expresó estar totalmente de acuerdo. Estos resultados explican que los trabajadores perciben un fuerte vínculo ético que los motiva a mantenerse en la institución.

En el indicador Culpabilidad, el 42,86% de los trabajadores indicó estar de acuerdo con que sentirían culpabilidad si dejaran la organización, mientras que el 21,43% expresó estar totalmente de acuerdo. Esto explica que los trabajadores

valoran lo que la gerencia les ha brindado y perciben que su salida generaría un sentimiento de inconformidad personal.

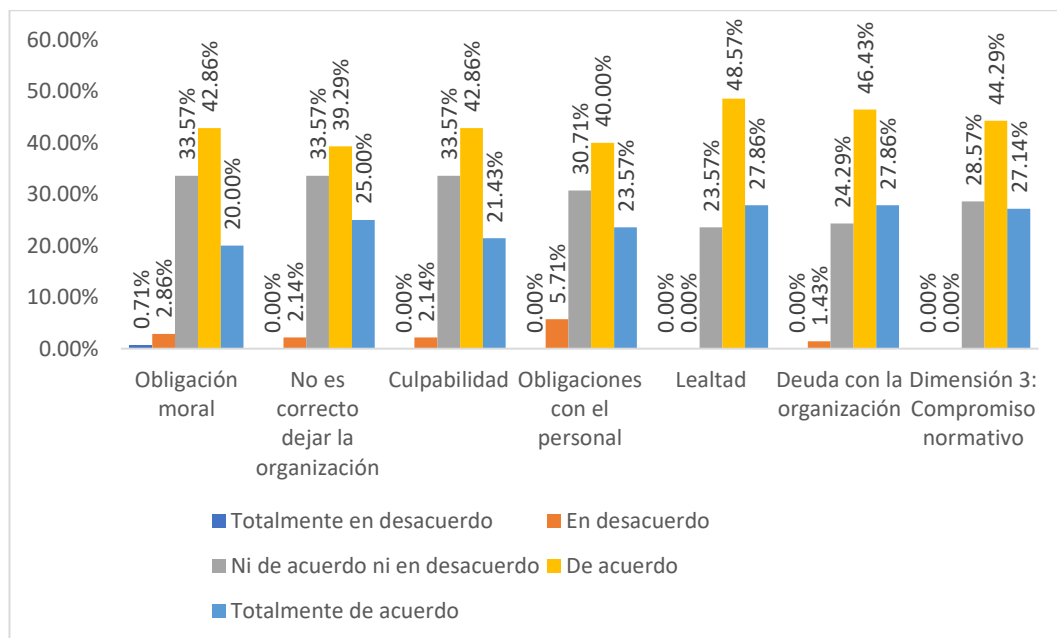
En cuanto al indicador Obligaciones con el personal, el 40% de los trabajadores manifestó estar de acuerdo con que su permanencia está relacionada con los lazos y responsabilidades que tienen con sus compañeros, mientras que el 23,57% expresó estar totalmente de acuerdo. Estos resultados explican que los trabajadores reconocen un compromiso con sus colegas y el equipo de trabajo.

Respecto al indicador Lealtad, el 48,57% de los trabajadores manifestó estar de acuerdo con la lealtad que sienten hacia la gerencia, mientras que el 27,86% expresó estar totalmente de acuerdo. Esto indica que los trabajadores valoran su relación con la institución y se sienten comprometidos a mantenerse en ella.

Finalmente, en el indicador Deuda con la organización, el 46,43% de los trabajadores indicó estar de acuerdo con que sienten una deuda con la gerencia por las oportunidades o beneficios recibidos, mientras que el 27,86% expresó estar totalmente de acuerdo. Estos resultados explican que existe una percepción favorable respecto al compromiso moral y la gratitud que los trabajadores tienen hacia la institución.

Tabla 13*Resultado de la dimensión: Compromiso normativo*

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Obligación moral	1	0,71%	4	2,86%	47	33,57%	60	42,86%	28	20,00%	140	100,00%
No es correcto dejar la organización	0	0,00%	3	2,14%	47	33,57%	55	39,29%	35	25,00%	140	100,00%
Culpabilidad	0	0,00%	3	2,14%	47	33,57%	60	42,86%	30	21,43%	140	100,00%
Obligaciones con el personal	0	0,00%	8	5,71%	43	30,71%	56	40,00%	33	23,57%	140	100,00%
Lealtad	0	0,00%	0	0,00%	33	23,57%	68	48,57%	39	27,86%	140	100,00%
Deuda con la organización	0	0,00%	2	1,43%	34	24,29%	65	46,43%	39	27,86%	140	100,00%
Dimensión 3: Compromiso normativo	0	0,00%	0	0,00%	40	28,57%	62	44,29%	38	27,14%	140	100,00%

Nota. Cuestionario aplicado al personal de la GRRNYGA-GRT**Figura 11***Resultado de la dimensión: Compromiso normativo**Nota.* Cuestionario aplicado al personal de la GRRNYGA-GRT

4.4.Prueba estadística

Para comprobar las hipótesis de investigación se aplicó la prueba de correlación de Rho-Spearman. Esta decisión se justificó en los resultados obtenidos mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, la cual se utilizó para determinar si las variables Calidad de vida laboral y Compromiso laboral presentaban una distribución normal.

Los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov indican que para la variable Calidad de vida laboral se obtuvo un valor de significancia de 0,000, mientras que para la variable Compromiso laboral el valor de significancia también fue de 0,000. Ambos valores son inferiores al nivel de significancia de 0,05, lo que demuestra que ninguna de las dos variables presenta una distribución normal. Por tanto, debido a la ausencia de normalidad en los datos, se optó por aplicar la prueba de Rho-Spearman, ya que es una técnica no paramétrica adecuada para analizar la relación entre dos variables cuando no se cumple el supuesto de normalidad. Esta prueba permite identificar si existe una relación estadísticamente significativa entre la Calidad de vida laboral y el Compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental, lo que permitió validar las hipótesis planteadas en la investigación.

Tabla 14

Prueba de distribución normal de Kolmogorov-Smirnov

		Variable 1: Calidad de vida laboral	Variable 2: Compromiso laboral
N		140	140
Parámetros normales ^{a,b}	Media	3,94	3,99
	Desv. Desviación	0,626	0,786
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0,312	0,207
	Positivo	0,295	0,200
	Negativo	-0,312	-0,207
Estadístico de prueba		0,312	0,207
Valor de significancia		0,000	0,000

Nota. Cuestionario aplicado al personal de la GRRNYGA-GRT

4.5.Comprobación de hipótesis

4.5.1. Prueba de hipótesis general

La hipótesis general indica:

H0: La calidad de vida en el trabajo no tiene una relación significativa con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024.

H1: La calidad de vida en el trabajo tiene una relación significativa con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024.

El resultado de la correlación es:

Tabla 15

Correlación de Rho-Spearman para la comprobación de hipótesis general

		Variable 2: Compromiso laboral
Rho de Spearman	Variable 1: Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación
		0,542
		Valor de significancia
		0,000
		N
		140

Nota. Cuestionario aplicado al personal de la GRRNYGA-GRT

De acuerdo al resultado se tiene un valor de significancia de 0,000, el cual es menor a 0,05, por lo cual se decide rechazar la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alterna, lo que permite afirmar que la calidad de vida en el trabajo tiene una relación significativa con el compromiso laboral de los trabajadores. Así también, el coeficiente de 0,542 indica que la relación es positiva y de nivel moderada.

4.5.2. Prueba de hipótesis específicas

4.5.2.1. Prueba de hipótesis específica 1

La primera hipótesis específica plantea:

H0: La participación y control no tienen una relación significativa con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024.

H1: La participación y control tienen una relación significativa con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024.

El resultado de la correlación es:

Tabla 16

Correlación de Rho-Spearman para la comprobación de hipótesis específica 1

		Variable 2: Compromiso laboral
Rho de Spearman	Dimensión: Participación y control	Coefficiente de correlación
		0,679
		Valor de significancia
		0,000
		N
		140

Nota. Cuestionario aplicado al personal de la GRRNYGA-GRT

De acuerdo a los resultados obtenidos se tiene un valor de significancia de 0,000, siendo este inferior al nivel de 0,05, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, confirmando que la participación y control tienen una relación significativa con el compromiso laboral de los trabajadores. Además, el coeficiente de correlación de 0,679 indica que la relación es positiva y de nivel moderadamente alta.

4.5.2.2. Prueba de hipótesis específica 2

La segunda hipótesis específica plantea:

H0: La equidad económica no tiene una relación significativa con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024.

H1: La equidad económica tiene una relación significativa con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024.

El resultado de la correlación es:

Tabla 17

Correlación de Rho-Spearman para la comprobación de hipótesis específica 2

		Variable 2: Compromiso laboral	
Rho de Spearman	Dimensión: Equidad económica	Coefficiente de correlación	0,453
		Valor de significancia	0,000
		N	140

Nota. Cuestionario aplicado al personal de la GRRNYGA-GRT

En función de los resultados se tiene un valor de significancia de 0,000, el cual es menor a 0,05, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aprobar la hipótesis alterna, confirmando que la equidad económica tiene una relación significativa con el compromiso laboral de los trabajadores. Asimismo, el coeficiente de correlación de 0,453 indica que la relación es positiva y de nivel moderado.

4.5.2.3. Prueba de hipótesis específica 3

La tercera hipótesis específica plantea:

H0: La alienación al trabajo no tiene una relación significativa con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024.

H1: La alienación al trabajo tiene una relación significativa con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024.

El resultado de la correlación es:

Tabla 18

Correlación de Rho-Spearman para la comprobación de hipótesis específica 3

		Variable 2: Compromiso laboral
Rho de Spearman	Dimensión: Alienación al trabajo	Coefficiente de correlación
		0,481
		Valor de significancia
		0,000
		N
		140

Nota. Cuestionario aplicado al personal de la GRRNYGA-GRT

Según los resultados obtenidos, se tiene un valor de significancia de 0,000, el cual es inferior a 0,05, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, confirmando que la alienación al trabajo tiene una relación significativa con el compromiso laboral de los trabajadores. Además, el coeficiente de correlación de 0,481 indica que la relación es positiva y de nivel moderado.

4.5.2.4. Prueba de hipótesis específica 4

La cuarta hipótesis específica plantea:

H0: El medio ambiente no tiene una relación significativa con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024.

H1: El medio ambiente tiene una relación significativa con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024.

El resultado de la correlación es:

Tabla 19

Correlación de Rho-Spearman para la comprobación de hipótesis específica 4

		Variable 2: Compromiso laboral
Rho de Spearman	Dimensión: Medio ambiente	Coefficiente de correlación
		0,511
		Valor de significancia
		0,000
		N
		140

Nota. Cuestionario aplicado al personal de la GRRNYGA-GRT

Los resultados obtenidos indican un valor de significancia de 0,000, el cual es menor al nivel de 0,05, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aprobar la hipótesis alterna, demostrando que el medio ambiente tiene una relación significativa con el compromiso laboral de los trabajadores. Así también, el coeficiente de correlación de 0,511 indica que la relación es positiva y de nivel moderado.

4.5.2.5. Prueba de hipótesis específica 5

La quinta hipótesis específica plantea:

H0: La satisfacción en el trabajo no tiene una relación significativa con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024.

H1: La satisfacción en el trabajo tiene una relación significativa con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024.

El resultado de la correlación es:

Tabla 20

Correlación de Rho-Spearman para la comprobación de hipótesis específica 5

		Variable 2: Compromiso laboral	
Rho de Spearman	Dimensión: Satisfacción en el trabajo	Coefficiente de correlación	0,499
		Valor de significancia	0,000
		N	140

Nota. Cuestionario aplicado al personal de la GRRNYGA-GRT

De acuerdo con los resultados, se tiene un valor de significancia de 0,000, el cual es menor a 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando que la satisfacción en el trabajo tiene una relación significativa con el compromiso laboral de los trabajadores. Además, el coeficiente de correlación de 0,499 indica que la relación es positiva y de nivel moderado.

4.5.2.6. Prueba de hipótesis específica 6

La primera sexta específica plantea:

H0: La identidad y autoestima laboral no tienen una relación significativa con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024.

H1: La identidad y autoestima laboral tienen una relación significativa con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024.

El resultado de la correlación es:

Tabla 21

Correlación de Rho-Spearman para la comprobación de hipótesis específica 6

		Variable 2: Compromiso laboral
Rho de Spearman	Dimensión: Identidad y autoestima laboral	Coefficiente de correlación
		0,578
		Valor de significancia
		0,000
		N
		140

Nota. Cuestionario aplicado al personal de la GRRNYGA-GRT

Según los resultados obtenidos, se tiene un valor de significancia de 0,000, el cual es menor a 0,05, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aprobar la hipótesis alterna, confirmando que la identidad y autoestima laboral tienen una relación significativa con el compromiso laboral de los trabajadores. Así también, el coeficiente de correlación de 0,578 indica que la relación es positiva y de nivel moderadamente alta, lo que explica que a mayor identidad y autoestima laboral.

4.6.Discusión de resultados

La variable Calidad de vida laboral fue evaluada a partir de seis dimensiones: participación y control, equidad económica, alineación en el trabajo, medio ambiente, satisfacción en el trabajo e identidad y autoestima laboral. A nivel general, el 60,71% de los trabajadores indicó estar de acuerdo con las condiciones de calidad de vida laboral dentro de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental, mientras que el 22,86% expresó una posición neutral y el 16,43% manifestó estar totalmente de acuerdo. Estos resultados explican que la percepción de los trabajadores respecto a los aspectos que conforman su bienestar en el entorno laboral es mayormente positiva. Destacan la dimensión satisfacción en el trabajo, con un 57,14% de acuerdo y un 22,14% de total acuerdo, así como la dimensión alineación en el trabajo, donde el 48,57% se mostró de acuerdo y el 25% totalmente de acuerdo, lo que permite explicar que las condiciones de satisfacción y sentido en las funciones que realizan tienen una valoración positiva en la institución.

Por su parte, la variable Compromiso laboral fue evaluada considerando tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Los resultados muestran que el 40,71% de los trabajadores indicó estar de acuerdo con los niveles de compromiso laboral, el 29,29% manifestó estar totalmente de acuerdo y el 29,29% expresó una posición neutral. Estos resultados explican que los trabajadores perciben de manera positiva su vinculación y permanencia en la gerencia, destacando el compromiso afectivo con un 43,57% de acuerdo y un 30% de total acuerdo, lo que indica que los trabajadores experimentan sentimientos de pertenencia e identificación con la institución. Así también, el compromiso normativo alcanzó un 44,29% de acuerdo y un 27,14% de total acuerdo, lo que indica que los trabajadores valoran los lazos de lealtad y responsabilidad hacia la organización.

Los resultados de la prueba de Rho-Spearman permitieron comprobar que existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso laboral de los trabajadores, al obtenerse un valor de significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,542, lo que indica una relación positiva y de nivel moderado. Así también, se demostró que todas las dimensiones de la variable calidad de vida laboral presentan una relación significativa con el compromiso laboral, siendo la dimensión participación y control la que obtuvo el coeficiente más alto, con un valor de 0,679, seguida de identidad y autoestima laboral con 0,578. Además, la equidad económica presentó un coeficiente de 0,453, la alineación en el trabajo de 0,481, el medio ambiente de 0,511 y la satisfacción en el trabajo de 0,499. Estos resultados explican que una mayor percepción de bienestar, condiciones adecuadas y reconocimiento dentro del entorno laboral se asocia a un mayor compromiso de los trabajadores con la institución.

Estos resultados fueron comparados con los antecedentes del estudio. De esta manera, a nivel internacional, los resultados obtenidos en la presente investigación permiten establecer similitudes con lo encontrado por Alnagbi et al. (2025), realizado en los Emiratos Árabes Unidos, demostró una relación positiva entre el compromiso laboral y el desempeño individual, encontrando que dicha relación se ve mediada por el equilibrio entre la vida laboral y personal. A pesar que el contexto cultural y económico difiere, se coincide en que el compromiso laboral impacta significativamente en el rendimiento, lo cual reafirma la necesidad de generar condiciones que promuevan el involucramiento activo de los trabajadores para mejorar los resultados individuales. Además, en ambos estudios se aborda al compromiso como una variable que afecta al rendimiento de forma directa, y que también se entrelaza con otras dimensiones del bienestar laboral.

En cuanto a Mera y Padilla (2024), quienes determinaron que la calidad de vida en el trabajo tiene una relación significativamente positiva y directa con el compromiso organizacional en la Empresa Neva-Ecuador S.A., al obtenerse un coeficiente de 0,925. Si bien en el presente estudio el valor de correlación es de

0,542, lo que indica una relación positiva de nivel moderado, ambos resultados coinciden en que cuando los trabajadores perciben condiciones adecuadas en su entorno laboral, el compromiso que demuestran hacia la organización tiende a incrementarse. De igual manera, en ambos estudios se observa que existen aspectos internos como el reconocimiento y la participación que se relacionan directamente con los niveles de compromiso, tal como lo confirman los resultados en la dimensión participación y control, donde se obtuvo una correlación de 0,679 en la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental.

En tanto, la investigación de Córdón (2024), desarrollada en Guatemala en el sector de embotelladoras de bebidas, estableció una fuerte influencia del ambiente organizacional sobre la calidad de vida laboral, donde el 88% de los trabajadores reconoció dicha relación. Este hallazgo guarda correspondencia con los resultados del presente estudio, ya que ambos denotan que un entorno organizacional favorable es determinante para alcanzar una percepción elevada de bienestar en el trabajo. A pesar que el objeto de análisis específico en la investigación de Córdón fue el clima organizacional, la conclusión central es concordante con la perspectiva adoptada en esta tesis, donde la calidad de vida laboral no puede analizarse de forma aislada, formando parte de un sistema de relaciones organizacionales e institucionales que la configuran y condicionan.

Por otro lado, los resultados coinciden con lo reportado por Cerda et al. en (2023), quienes demostraron en un hospital público que existe una relación significativa y directa entre la calidad de vida laboral y el compromiso con el trabajo, al obtenerse un coeficiente de Spearman de 0,875 y un valor de p menor o igual a 0,001. En este caso, el coeficiente obtenido en la presente investigación fue de 0,542, también con un valor de significancia de 0,000, lo que confirma la existencia de dicha relación. Además, en ambos estudios se identifica que los trabajadores que perciben un mayor bienestar en su entorno laboral, sobre todo en aspectos como la satisfacción y el reconocimiento, presentan niveles más elevados de compromiso con la institución, tal como lo muestran los resultados de la

dimensión satisfacción en el trabajo, donde se demostró una correlación de 0,499 en la presente investigación.

Además, el estudio de Fuentes y Quezada (2022), realizado en Chile con trabajadores de instituciones educativas, encontró una fuerte relación entre la calidad de vida laboral, el clima organizacional y la participación institucional, con coeficientes de correlación significativos ($r = 0.83$ entre calidad de vida y clima, $r = 0.77$ entre calidad y participación, y $r = 0.93$ entre clima y participación). Estos resultados sustentan lo identificado en la presente investigación, en tanto permiten comprender que la calidad de vida laboral se relaciona con factores individuales, y con elementos organizacionales que interactúan entre sí. La asociación entre estas variables, tanto en Chile como en el contexto peruano, denota que la intervención en cualquiera de ellas puede generar impactos positivos en las demás, por lo que las estrategias de mejora deben ser sistémicas e integradas. Así, se reafirma que la calidad de vida laboral se posiciona como un eje articulador entre las condiciones internas del entorno organizacional y los resultados del desempeño individual.

En cuanto a los antecedentes nacionales, los resultados de la presente investigación guardan similitud con lo reportado por Sedano (2023), quien en su estudio en la Municipalidad Distrital de Yauli – Huancavelica encontró que existe una relación positiva y muy alta entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, con un coeficiente de correlación de 0,933 y un valor de significancia de 0,000. En la presente investigación, el valor de correlación obtenido fue de 0,542, también con un valor de significancia de 0,000, lo que confirma la existencia de una relación positiva entre ambas variables. A pesar que el nivel de correlación en este estudio es moderado, se mantiene la coincidencia con el hallazgo de que a medida que los trabajadores perciben mejores condiciones en su entorno laboral, el compromiso con la institución se fortalece, lo que permite explicar que este patrón se presenta tanto en contextos municipales de Huancavelica como en la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental de Tacna.

En tanto, respecto al trabajo de Benavides (2023), desarrollado en el Hospital de la Región de Tumbes, registró también una relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y el rendimiento del personal. La autora identificó que más de la mitad de los trabajadores presentaban niveles medios de calidad de vida laboral, mientras que los niveles altos alcanzaban un 32.5%. En cuanto al desempeño, la mayoría de los trabajadores obtuvo resultados entre regular y bueno, siendo escaso el grupo con desempeño excelente. El contraste mediante la prueba de Chi-cuadrado arrojó un valor $p=0.002$, demostrando una asociación significativa entre ambas variables. Estos resultados sustentan la conclusión de que las condiciones en el entorno laboral inciden directamente en el nivel de desempeño que pueden alcanzar los trabajadores, lo cual es congruente con los hallazgos obtenidos en la Gerencia Regional de Control Moquegua. Ambos estudios coinciden en precisar que una mejora en las condiciones laborales puede tener un efecto positivo en el rendimiento individual, por lo que se sostiene la relevancia de desarrollar estrategias organizacionales que fortalezcan el bienestar laboral como vía para optimizar los resultados institucionales.

Por su parte, los resultados son similares a lo encontrado por Guillén (2022), quien demostró que en la Dirección Regional Agraria – Ancash existe una relación directa y significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional, al obtener un coeficiente de 0,570 con la prueba de Rho-Spearman. En la presente investigación se obtuvo un valor de correlación de 0,542, también mediante la misma prueba estadística, lo que permite afirmar que en ambos estudios la relación es positiva y se presenta con un nivel moderado. Estos resultados explican que los trabajadores que perciben condiciones adecuadas en aspectos como la satisfacción, el reconocimiento, la participación y la equidad, muestran mayor compromiso hacia la organización, tanto en instituciones agrarias como en la gerencia regional evaluada.

Asimismo, los hallazgos obtenidos se relacionan con los resultados reportados por Viton (2022), quien concluyó que existe una relación directa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo. En este estudio, la mayor frecuencia de los trabajadores calificó sus condiciones de calidad de vida laboral y compromiso organizacional como regulares, lo que guarda correspondencia con los resultados de la presente investigación, donde un 60,71% manifestó estar de acuerdo con la calidad de vida laboral y un 40,71% expresó estar de acuerdo con el compromiso laboral. Ambos estudios explican que, si bien las percepciones no alcanzan niveles totalmente altos, las condiciones laborales se relacionan de manera directa sobre el compromiso que los trabajadores mantienen hacia la organización.

Así también, los hallazgos del estudio realizado por Kikukawa (2020) muestran una relación positiva moderada entre el clima organizacional y la calidad de vida laboral en trabajadores del sector construcción, con un coeficiente rho de 0.545 y un nivel de significancia de $p=0.000$. Estos resultados guardan relación con los obtenidos en la presente investigación, ya que también se demostró que el entorno organizacional constituye un factor determinante para mejorar la percepción de bienestar de los trabajadores. La coincidencia en los instrumentos utilizados y en el diseño metodológico sustenta la validez del vínculo entre ambas variables, lo cual explica que en distintos contextos sectoriales, como el de servicios públicos de control y el sector construcción privado, los trabajadores perciben que un entorno favorable mejora su experiencia laboral.

En cuanto a los antecedentes locales, en el estudio de Elguera (2025), se identificó que más de la mitad del personal de salud del servicio de emergencias del Hospital Hipólito Unanue presentaba una calidad de vida laboral de nivel medio, lo cual coincide con los resultados descriptivos obtenidos en la presente investigación, donde también predominó un nivel medio de calidad de vida laboral. Este antecedente permite establecer que, en instituciones públicas de la región de Tacna, las condiciones laborales aún no alcanzan niveles óptimos de bienestar, situación

que se explica por múltiples factores, entre ellos la sobrecarga laboral, la modalidad contractual y los niveles salariales. Estos elementos, como bien lo indica Elguera, se asocian a una mejor o peor percepción de calidad de vida en el trabajo.

Por otro lado, el estudio de Loza (2024), centrado en el teletrabajo como una modalidad laboral alternativa, concluyó que este influye de manera significativa en la calidad de vida laboral, con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0.563$ y un valor de $p = 0.001$. Si bien el contexto es distinto, los hallazgos permiten destacar que existen diferentes factores organizacionales que pueden contribuir a elevar el bienestar laboral, incluyendo políticas de flexibilidad y mecanismos tecnológicos de soporte. De este modo, se sustenta la premisa de que la gestión organizacional, tanto en espacios presenciales como virtuales, cumple una función determinante en la calidad de vida de los trabajadores.

En relación a Ordoñez (2023), quien concluyó que la calidad de vida laboral se relaciona de forma significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva en Tacna, al obtener un valor de Rho-Spearman de 0,817 y un valor de significancia menor a 0,05. Si bien en la presente investigación se evaluó la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso laboral, el vínculo identificado es consistente, al obtenerse un coeficiente de 0,542 y un valor de significancia de 0,000, lo que también confirma la existencia de una relación positiva y significativa entre las condiciones laborales y el compromiso de los trabajadores. Además, en ambos estudios se demuestra que los trabajadores perciben las condiciones de calidad de vida laboral como mayoritariamente adecuadas, pero con aspectos susceptibles de mejora, y que dichas condiciones repercuten directamente en su desempeño y compromiso institucional.

Además, el estudio desarrollado por Gómez (2022) en la Municipalidad Distrital de Pachía, región Tacna, confirma que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, con un coeficiente rho de 0.680 y un valor de $p=0.001$. Esta relación guarda coherencia con los resultados

del presente estudio, que también denotan una correlación positiva entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional. Ambos estudios concluyen que el bienestar del trabajador está estrechamente relacionado con su disposición emocional, cognitiva y conductual hacia la institución, lo cual constituye un aspecto fundamental para fortalecer la eficiencia del servicio público.

Finalmente, los hallazgos coinciden con lo investigado por Suricallo y Ticona (2021), quienes en su estudio realizado en una clínica de Tacna demostraron que existe una relación directa y significativa entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico del personal, con un coeficiente de Rho-Spearman de 0,651 y un valor de significancia de 0,000. En la presente investigación se comprobó que la calidad de vida laboral tiene una relación significativa con el compromiso laboral, al obtenerse un valor de correlación de 0,542 y un valor de significancia de 0,000, lo que guarda correspondencia con los hallazgos locales, al denotar que las condiciones laborales se asocian directamente con aspectos emocionales y actitudinales de los trabajadores, como el bienestar, el compromiso y la satisfacción dentro de la organización. Asimismo, en ambos estudios se identifica que dimensiones como la satisfacción en el trabajo, el reconocimiento y el ambiente laboral son aspectos determinantes para fortalecer el bienestar y la vinculación de los trabajadores con la institución.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024 es significativa, lo cual fue comprobado a partir del valor de significancia de 0,000, menor a 0,05, según la prueba de Rho-Spearman, y con un coeficiente de correlación de 0,542 que indica una relación positiva de nivel moderado, lo que permite explicar que aspectos como la participación y control, equidad económica, alineación en el trabajo, medio ambiente, satisfacción en el trabajo e identidad y autoestima laboral se asocian con los niveles de compromiso laboral que manifiestan los trabajadores, tanto a nivel afectivo, de continuidad y normativo, los cuales explican el nivel de vinculación, permanencia y responsabilidad que los trabajadores tienen hacia la institución.
2. Se determinó que la relación entre la participación y control y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024 es significativa, lo cual fue comprobado a partir del valor de significancia de 0,000, menor a 0,05, según la prueba de Rho-Spearman, y con un coeficiente de correlación de 0,679 que indica una relación positiva de nivel moderadamente alta, lo que permite explicar que los elementos vinculados a la información institucional, el contenido y asunto de las funciones asignadas, así como el nivel de participación y control de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones, se asocian directamente con el compromiso laboral que manifiestan, demostrando que cuando los trabajadores perciben que existe acceso a la información, claridad en las funciones, y participación en las decisiones de la gerencia, el compromiso laboral aumenta.
3. Se determinó que la relación entre la equidad económica y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024 es significativa, lo cual fue comprobado a partir del valor de significancia de 0,000, menor a 0,05,

según la prueba de Rho-Spearman, y con un coeficiente de correlación de 0,453 que indica una relación positiva de nivel moderado, lo que permite explicar que los beneficios y el retorno económico que perciben los trabajadores, en términos de condiciones físicas adecuadas y una distribución equitativa de los recursos en el lugar de trabajo, se asocian con el nivel de compromiso laboral, lo que demuestra que cuando la percepción sobre la equidad en los beneficios laborales es adecuada, el compromiso de los trabajadores con la organización se incrementa.

4. Se determinó que la relación entre la alienación al trabajo y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024 es significativa, lo cual fue comprobado a partir del valor de significancia de 0,000, menor a 0,05, según la prueba de Rho-Spearman, y con un coeficiente de correlación de 0,481 que indica una relación positiva de nivel moderado, lo que permite explicar que los sentimientos de importancia o falta de poder, el aislamiento social y la ausencia de significado en las funciones, son factores que se asocian directamente con el compromiso laboral, lo que muestra que cuando los trabajadores perciben mayor integración social, reconocimiento de su importancia y sentido en las actividades que desempeñan, su compromiso con la gerencia se ve fortalecido.
5. Se determinó que la relación entre el medio ambiente y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024 es significativa, lo cual fue comprobado a partir del valor de significancia de 0,000, menor a 0,05, según la prueba de Rho-Spearman, y con un coeficiente de correlación de 0,511 que indica una relación positiva de nivel moderado, lo que permite explicar que la percepción ambiental y las condiciones de salud ocupacional son aspectos que se asocian con el compromiso laboral, considerando que una adecuada iluminación, temperatura, áreas de descanso, espacios de motivación, información clara, identificación institucional, satisfacción con los logros y

condiciones que no afecten la salud, contribuyen a que los trabajadores se comprometan en mayor medida con la organización.

6. Se determinó que la relación entre la satisfacción en el trabajo y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024 es significativa, lo cual fue comprobado a partir del valor de significancia de 0,000, menor a 0,05, según la prueba de Rho-Spearman, y con un coeficiente de correlación de 0,499 que indica una relación positiva de nivel moderado, lo que permite explicar que los aspectos relacionados con las oportunidades de desarrollo en la organización, el reconocimiento, el logro, las características del trabajo, la supervisión, los sueldos y salarios, son factores que se asocian directamente con el compromiso laboral, indicando que los trabajadores que se sienten satisfechos con su entorno, con las oportunidades de superación y con los beneficios económicos, presentan mayores niveles de compromiso.
7. Se determinó que la relación entre la identidad y autoestima laboral y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024 es significativa, lo cual fue comprobado a partir del valor de significancia de 0,000, menor a 0,05, según la prueba de Rho-Spearman, y con un coeficiente de correlación de 0,578 que indica una relación positiva de nivel moderadamente alta, lo que permite explicar que la identidad organizacional y la autoestima laboral de los trabajadores se asocian directamente con el compromiso laboral, considerando que cuando los trabajadores perciben que su labor es valorada, que existe confianza en su desempeño y que su trabajo satisface sus aspiraciones profesionales, se genera un mayor compromiso con la organización.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Gerente Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna establecer mecanismos permanentes para la evaluación y mejora de las condiciones de calidad de vida en el trabajo, priorizando acciones coordinadas con la Oficina de Recursos Humanos, a fin de lograr entornos laborales que fomenten el bienestar, la satisfacción y el compromiso del personal.
2. Se recomienda al Gerente Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna promover espacios de participación activa en la toma de decisiones, así como reforzar la difusión de información institucional, en coordinación con la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y la Oficina de Comunicación e Imagen Institucional, asegurando que los trabajadores cuenten con información clara y se involucren en los procesos internos de la gerencia.
3. Se recomienda al Gerente Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna gestionar junto a la Oficina de Administración y la Oficina de Recursos Humanos la revisión de los beneficios económicos, las condiciones físicas de los espacios laborales y la equidad en la distribución de recursos, con el propósito de fortalecer la percepción de justicia y bienestar entre los trabajadores.
4. Se recomienda al Gerente Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna implementar programas que fortalezcan el sentido de pertenencia, integración social y la importancia de las funciones de cada trabajador, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos y mediante alianzas con instituciones especializadas en bienestar organizacional, fomentando un ambiente laboral más inclusivo y participativo.
5. Se recomienda al Gerente Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna realizar mejoras continuas en las condiciones ambientales, de infraestructura y salud ocupacional de los espacios de trabajo, coordinando estas acciones con la Oficina de Logística y con la Dirección

Regional de Salud de Tacna, con el fin de asegurar ambientes adecuados que favorezcan el bienestar y la productividad del personal.

6. Se recomienda al Gerente Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna implementar programas de capacitación, reconocimiento y desarrollo profesional, en articulación con la Oficina de Recursos Humanos y la Escuela Regional de Capacitación, asegurando que los trabajadores tengan oportunidades de crecimiento y reciban el reconocimiento que motive su compromiso institucional.
7. Se recomienda al Gerente Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna fomentar la identidad organizacional y fortalecer la autoestima laboral de los trabajadores, a través de estrategias como campañas internas de motivación, espacios de retroalimentación positiva y actividades de integración institucional, en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos y la Oficina de Comunicación e Imagen Institucional.

REFERENCIAS

- Alnagbi, M., Adabbas, H., Gernal, L., Elamin, A., & Ahmed, A. (2025). Compromiso laboral y desempeño laboral individual en los EAU: el papel mediador del equilibrio entre la vida laboral y personal. *Frente. Sociol.*, 10. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2025.1567207>
- Alor, Y. (2018). *Calidad de vida en estudiantes del 5to. de secundaria de la I.E.E. Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura - 2017*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Angle, H., & Perry, J. (1981). *An empirical assessment of organizational commitment and organizational*. EEUU: Administrative Science Quarterly.
- Aon Hewitt. (2018). *2018 Trends in Global Employee Engagement*. <https://view.ceros.com/aon/global-employee-trends-5/p/1>
- Baitul, M. (2012). Factors affecting quality of work life: An. *Global Journal Of Management And Business Research*, 12(18).
- Bar-Hayim, A., & Berman, G. (1992). *The dimensions of organizational commitment*. Israel: Journal of Organizational Behavior, Vol. 13, pp. 379-387. .
- Becker, H. (1960). *Notes on the concept of commitment*. EEUU: American Journal of Sociology, N°66.
- Benavides, M. (2023). *Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud del Hospital de la Región de Tumbes, 2023*. Universidad Nacional de Tumbes.
- Cerda, M., Fernández, A., Barja, J., Silva, J., & González, M. (2023). Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 52(1), e02302212. <https://doi.org/http://scielo.sld.cu>
- Chiavenato, I. (2010). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. (2a ed.)*. México: McGraw-Hill.

- Cordón, S. (2024). Influencia del clima organizacional en la calidad de vida laboral en la industria de carbonatados. *Revista Académica CUNZAC. Guatemala*, 7(1), 213–227. <https://doi.org/https://doi.org/10.46780/cunzac.v7i1.127>
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper & Row.
- Cummins, R. (1996). The domains of life satisfaction: An attempt to order chaos. *Indicators Research*, 38(3), 303-328.
- Diario Perú 21. (18 de abril de 2022). *Estudio demuestra el impacto de la pandemia en los riesgos psicosociales de los trabajadores*. <https://peru21.pe/vida/salud/estudio-demuestra-el-impacto-de-la-pandemia-en-los-riesgos-psicosociales-de-los-trabajadores-trabajo-remoto-salud-mental-asistencia-psicologica-pae-noticia/>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E., & Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. . *Social Indicators Research*, 40, 189-216.
- Elguera, D. (2025). *Calidad de vida laboral en personal de salud del servicio de emergencia del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2024*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Eurofound. (23 de junio de 2018). *European Quality of Life Survey 2016*. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/european-quality-life-survey-2016>
- Faragher, E., Cass, M., & Cooper, C. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), 105-112.
- Felce, D., & Perry, J. (1995). Quality of life: Its definition and measurement. *Research in Developmental Disabilities*, 16(1), 51-74.
- Festinger. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7(2), 117-140. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/001872675400700202>
- Fuentes, M., & Quezada, F. (2022). *Calidad de vida laboral, clima organizacional y participación laboral en trabajadores/as de instituciones educativas de la*

- región Libertador Bernardo O'Higgins y de la región del Maule.* Universidad de Talca. Chile.
- Gallup. (2020). *State of the American Workplace.* <https://www.gallup.com/workplace/238085/state-american-workplace-report-2020.aspx>
- Gibson, J. (1990). *Organizaciones.* EEUU: McGraw-Hill Interamericana.
- Gómez, F. (2022). *La satisfacción laboral y su impacto en el compromiso organizacional de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pachía, Región Tacna, año 2022.* Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Greenberg & Baron. (1995). *Understanding and managing the human side of work* (5ta Ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Greenberg, J., & Baron, R. (1995). *Understanding and managing the human side of work* (5ta Ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Guillén, J. (2022). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria – Ancash, 2021.* Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Huaraz.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Sexta ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47(2), 263-291. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/1914185>
- Kikukawa, M. (2020). *Clima organizacional y calidad de vida laboral en los colaboradores operativos de la empresa HCI Construcción y Servicios S.A.C., periodo 2019.* Universidad Inca Garcilazo de la Vega.
- Layard, R. (2005). *Happiness: Lessons from a new science.* Penguin Books.
- Loza, R. (2024). *Teletrabajo y calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa Green Engineering Field S.A.C., Perú, 2024.* Universidad Privada de Tacna.

- Macey, W., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Mera, E., & Padilla, C. (2024). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Neva-Ecuador S.A.* Universidad Técnica de Cotopaxi. Ecuador.
- Neyra, M., Aliaga, B., Burgos, V., & Álvarez, V. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional “CO” en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 21-42. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1412>
- OMS. (1997). *WHOQOL: Measuring Quality of Life*. Organización Mundial de la Salud.
- Ordoñez, V. (2023). *Calidad de vida laboral y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva -Tacna, año 2021*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Penley, L., & Gould, S. (1988). *Etzioni's model of organizational involvement: a perspective for understanding commitment to organizations*. EEUU: Journal of Organizational Behavior, Vol. 9, pp. 43-59. .
- Porter, L., Steers, R., Mowday, R., & Boulian, P. (1974). *Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians*. EEUU: Journal of Applied Psychology.
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Sedano, A. (2023). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli – Huancavelica 2023*. Universidad Peruana Los Andes. Huancayo.

- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1037//0003-066X.55.1.5>
- Slocum, W., & Hellriegel, D. (2009). *Comportamiento Organizacional (12ed.)*. México: Cengage learning.
- Solis, M., Ramírez, M., Maldonado, S., & García, B. (2014). Validación de un instrumento de la calidad de vida laboral en una institución de educación pública a nivel superior en México. *International Journal of Arts & Sciences*, 7(5), 61–79.
- Suricallo, N., & Ticona, D. (2021). *Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en el personal sanitario y administrativo de una clínica en Tacna – 2021*. Universidad César Vallejo.
- Veenhoven, R. (1996). Developments in satisfaction-research. *Social Indicators Research*, 37(1), 1-46.
- Vila, G., Álvarez, D., & Castro, C. (2015). *Análisis del engagement en el trabajo: Determinantes y consecuencias en las empresas españolas asociadas a redemprendia*. España: Redemprendia.
- Viton, L. (2022). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una Municipalidad Distrital de Chiclayo*. Universidad César Vallejo. Chiclayo.

APÉNDICE

Anexo 1. Matriz de consistencia

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE RECURSOS NATURALES Y GESTIÓN AMBIENTAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2024.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES		METODOLOGÍA
<u>Interrogante Principal</u> ¿Cómo se relaciona la calidad de vida en el trabajo y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024? <u>Interrogantes Específicos</u> ¿Cuál es la relación entre la participación y control y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024? ¿Cuál es la relación entre la equidad económica y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024?	<u>Objetivo General</u> Determinar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024. <u>Objetivos específicos</u> Determinar la relación entre la participación y control y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024. Determinar la relación entre la equidad económica y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024.	<u>Hipótesis General</u> La calidad de vida en el trabajo tiene una relación significativa con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024. <u>Hipótesis específicas</u> La participación y control tienen una relación significativa con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024. La equidad económica tiene una relación significativa con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024.	Variable Independiente (X): Calidad de vida laboral		- Tipo de investigación: Básico - Diseño de la investigación: No Experimental - Transversal - Nivel: Correlacional - Ámbito de estudio: Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna. - Población: 140 trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna. - Muestra: Censal.
			DIMENSIONES	INDICADORES	
			Participación y control	Información	
				Contenido y asunto	
			Equidad económica	Nivel de participación y control	
				Beneficios y retorno económico	
			Alienación en el trabajo	Sentimientos de importancia o falta de poder	
				Aislamiento social	
			Satisfacción en el trabajo	Ausencia de significado	
				Percepción ambiental	
				Salud ocupacional	
				Oportunidades de desarrollo en la organización	
				Reconocimiento	
				Logro	
				Características del trabajo	
				Supervisión	
			Identidad y autoestima laboral	Sueldos y salario	
				Identidad organizacional	
				Identidad y autoestima laboral	

¿Cuál es la relación entre la alienación al trabajo y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024? ¿Cuál es la relación entre el medio ambiente y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024? ¿Cuál es la relación entre la satisfacción en el trabajo y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024? ¿Cuál es la relación entre la identidad y autoestima laboral y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024?	Determinar la relación entre la alienación al trabajo y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024. Determinar la relación entre el medio ambiente y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024. Determinar la relación entre la satisfacción en el trabajo y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024. Determinar la relación entre la identidad y autoestima laboral y el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024.	La alienación al trabajo tiene una relación significativa con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024. El medio ambiente tiene una relación significativa con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024. La satisfacción en el trabajo tiene una relación significativa con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024. La identidad y autoestima laboral tienen una relación significativa con el compromiso laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, 2024.	Variable Dependiente (Y): Compromiso laboral		- Técnica de recolección de datos: Encuesta - Instrumentos: Cuestionario - ODS: Trabajo decente y crecimiento económico
			DIMENSIONES	INDICADORES	
			Compromiso afectivo	Pertenencia a la organización	
				Significado personal	
				Confraternidad	
				Asimilación de problemas	
				Hablar a otros sobre la organización	
				Felicidad en la organización	
			Compromiso de continuidad	Sueldo y prestaciones	
				Posibilidad de dejar la organización	
				Dificultad de encontrar trabajo afuera	
				Dureza para dejar ahora mismo la organización	
				Trabajo por satisfacción	
				Interrupción de cosas en la vida	
			Compromiso normativo	Obligación moral	
				No es correcto dejar la organización	
				Culpabilidad	
				Obligaciones con el personal	
				Lealtad	
				Deuda con la organización	

Anexo 2. Instrumentos

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su percepción como trabajador de la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión Ambiental del Gobierno Regional de Tacna, respecto a su calidad de vida a fin de diagnosticar su condición actual. Cabe precisar que, los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales e inaccesibles a otras personas. A cada una de las preguntas debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento, de la siguiente forma:

Enunciados	Escala de Respuestas				
	1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4 De acuerdo	5 Totalmente de acuerdo
1. Considero que la iluminación en el lugar de trabajo es adecuada para las actividades que realizo dentro de la gerencia.					
2. Estoy satisfecho con las tareas y las responsabilidades asignadas a mi trabajo, considerando el nivel profesional.					
3. Realmente considero que el trabajo contribuye a mi crecimiento futuro como profesional.					
4. Estoy satisfecho con la conducta de mi jefe inmediato, relacionada con mi actividad dentro de la gerencia.					
5. Estoy satisfecho con las oportunidades que me ofrece la gerencia para desarrollar mi carrera profesional.					
6. La información que los funcionarios quieren transmitir, es ampliamente difundida, tales como eventos sociales, cambios administrativos en la institución, capacitaciones, etc.					
7. En la gerencia, los compañeros de trabajo me dan importancia a las actividades que yo realizo.					
8. Me encuentro satisfecho con el nivel de complejidad que representa mi trabajo.					
9. Mi jefe inmediato, confía en los resultados de mi trabajo y no está permanentemente revisando lo que realizo.					
10. Considero que las condiciones en las que realizo mi trabajo afectan mi salud.					
11. Estoy satisfecho con las orientaciones que recibo en relación a las tareas y responsabilidades que desempeño en mi trabajo.					
12. Mi trabajo es dinámico e interesante.					
13. Considero que la temperatura en mi lugar de trabajo es confortable.					
14. Estoy satisfecho con las oportunidades que me ofrece la gerencia para participar en programas de mejoramiento académico.					
15. Existe una estructura interna dentro de la municipalidad destinada a permitir que los trabajadores puedan participar en el proceso de toma de decisiones.					
16. En la gerencia existen espacios donde puedo descansar después de comer o impartir clase.					
17. Los contactos sociales en esta gerencia son amplios.					
18. Estoy satisfecho con el sueldo que percibo acorde a las funciones en la gerencia.					
19. Creo que realmente formo parte de un equipo de trabajo dentro de la gerencia.					
20. El horario de trabajo que se me asigna es adecuado para desarrollar mis tareas y responsabilidades relacionadas con el cargo o actividad que ocupo.					

21. Existe acceso adecuado a servicio de café y agua potable en la gerencia.					
22. Si tuviera la oportunidad de cambiar a otra área donde pagarían el mismo sueldo y beneficios, ¿lo haría?					
23. Considero que mi trabajo plantea retos interesantes permite desarrollar la creatividad.					
24. Si compara esta gerencia con otras similares, puede afirmar que aquí los beneficios como sueldos, servicios médicos, bonos, entre otros, son adecuados para mí.					
25. Considero que existe una distribución equitativa en el espacio de trabajo que disponen los trabajadores.					
26. La gerencia mantiene una estrategia de motivación para los trabajadores.					
27. Considero que los beneficios que recibo de la gerencia, reflejan el esfuerzo del trabajo.					
28. Considero que las condiciones físicas existentes en el lugar de trabajo son adecuadas.					
29. Me encuentro satisfecho con los resultados que se obtienen del desempeño dentro de la gerencia.					
30. Las actividades que realizo dentro del área laboral, requieren la constante aprobación del superior.					
31. El tamaño del espacio que dispongo para realizar las tareas diarias es adecuado para cumplir cómodamente con las responsabilidades.					
32. Me identifico con la misión y visión de la gerencia.					
33. Los procesos se llevan a cabo a todos los niveles y con la participación de los trabajadores de esta gerencia.					
34. Siento que los materiales y equipos de trabajo que utilizo para el desempeño de las funciones, afecta de alguna manera mi salud.					
35. Considero que mi trabajo es valorado en esta gerencia.					
36. Considero que mi trabajo llena mis aspiraciones y expectativas, tomando en cuenta el perfil profesional.					
37. Existe suficiente información acerca de los planes, beneficios y decisiones tomadas por la gerencia que involucren al trabajador.					
38. En lo concerniente a los planes de la gerencia, considero que las necesidades sociales son satisfechas.					
39. Considero que mi futuro en esta área es clara y estable.					
40. Los objetivos y metas de los distintos programas, proyectos o acciones a realizar por la gerencia, se formulan a través de la participación de grupos especializados.					
41. Las responsabilidades que tengo como trabajador en la gerencia y las funciones que realizo, justifican la remuneración que recibo.					
42. El ruido que se manifiesta fuera y dentro del área de trabajo es tolerable para realizar las actividades como docente.					
43. Me encuentro satisfecho con las responsabilidades que me han asignado en el cargo y los logros que se obtienen de las funciones que realizo.					
44. Los trabajadores de esta gerencia participan en las decisiones relacionadas con la promoción del personal y los planes de adiestramiento.					
45. Considero que los sanitarios establecidos en la gerencia son funcionales e higiénicos para el uso adecuado y satisfacción de las necesidades personales.					
46. Los trabajadores de esta gerencia participan en las decisiones que se relacionan con el establecimiento del horario del trabajo.					

Gracias por su participación.

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL COMPROMISO LABORAL

Esta encuesta tiene fines estrictamente académicos, sus respuestas son voluntarias, confidenciales y totalmente anónimas. Toda la información que sea proporcionada y las mediciones que realicemos, nos ayudará a validar el instrumento para futuras investigaciones y a sugerir estrategias en las políticas de recursos humanos. Por favor tome en cuenta que no hay respuestas correctas ni incorrectas, por lo que le pedimos que responda las siguientes preguntas de la manera más sincera posible, marcando con una “x” de acuerdo a su percepción.

1	2	3	4	5				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Algunas veces	De acuerdo	Totalmente de acuerdo				
N°	Ítems			1	2	3	4	5
D1. COMPROMISO AFECTIVO								
1	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi gerencia.							
2	Esta gerencia tiene un gran significado personal para mí.							
3	Me siento como parte de una familia en esta gerencia.							
4	Realmente siento como si los problemas de esta gerencia fueran mis propios problemas.							
5	Disfruto hablando de mi gerencia con gente que no pertenece a ella.							
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta gerencia.							
D2. COMPROMISO DE CONTINUIDAD								
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta área, es porque otra no puede igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.							
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta gerencia.							
9	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi gerencia, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí.							
10	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi gerencia, incluso si quisiera hacerlo.							
11	Actualmente trabajo en esta gerencia más por gusto que por necesidad							
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi área.							
D3. COMPROMISO NORMATIVO								
13	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta gerencia es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.							
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi área.							
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi área, considerando todo lo que me ha dado.							
16	Ahora mismo no abandonaría mi área, porque me siento obligado con toda su gente.							
17	Esta gerencia se merece mi lealtad.							
18	Creo que le debo mucho a esta gerencia.							

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo 3. Juicio de expertos

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): BURNEO ALVARÓN, RENATO RODOLFO
- 1.2. Grado Académico MAGISTER EN MANAGEMENT INTERNACIONAL
- 1.3. Profesión: INGENIERO COMERCIAL Y DOCENTE UNIVERSITARIO
- 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
- 1.5. Cargo que desempeña: DOCENTE UNIVERSITARIO
- 1.6 Denominación del Instrumento:

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

- 1.7. Autor del instrumento: Solis et al. (2014), adaptado por Rubén Solis Palacios
- 1.8 Carrera Profesional: Maestría en Administración y Dirección de Empresas

II VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					8	20
SUMATORIA TOTAL		28				

III RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 28

3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

Tacna, 11 de noviembre de 2025


Renato Rodolfo Burneo Alvaron
INGENIERO COMERCIAL
CIP N° 199439

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

IV. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): BURNEO ALVARÓN, RENATO RODOLFO
- 1.2. Grado Académico MAGISTER EN MANAGEMENT INTERNACIONAL
- 1.3. Profesión: INGENIERO COMERCIAL Y DOCENTE UNIVERSITARIO
- 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN
- 1.5. Cargo que desempeña: DOCENTE UNIVERSITARIO
- 1.6 Denominación del Instrumento:

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPROMISO LABORAL

- 1.7. Autor del instrumento: Neyra et al. (2020) adaptado por Rubén Solís Palacios
- 1.8 Carrera Profesional: Maestría en Administración y Dirección de Empresas

V. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					12	15
SUMATORIA TOTAL		27				

VI. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.4. Valoración total cuantitativa: 27

3.5. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.6. Observaciones: _____

Tacna, 11 de noviembre de 2025



Renato Rodolfo Burneo Alvaron
INGENIERO COMERCIAL
CIP N° 199439

Tacna, 11 de noviembre del 2025

Señor(a)

Presente.-

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis **CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE RECURSOS NATURALES Y GESTIÓN AMBIENTAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2024**, para optar el título de Maestro en Administración y Dirección de Empresas.

El instrumento tiene como objetivo medir las variables **CALIDAD DE VIDA LABORAL** y **COMPROMISO LABORAL**, por lo que, con la

finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,



.....
Elard Roberto Queque Huanacune
INGENIERO COMERCIAL
CIP N° 259354

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): **Elard Roberto Queque Huanacune**
- 1.2. Grado Académico: **Magister**
- 1.3. Profesión: **Ingeniero Comercial**
- 1.4. Institución donde labora: **Independiente**
- 1.5. Cargo que desempeña: **Independiente**
 - 1.6 Denominación del Instrumento: **Cuestionario**
 - 1.7. Autor del instrumento: **Ruben Alcides Solis Palacios**
 - 1.8 Carrera Profesional: **Ingeniero Ambiental**

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					20	05
SUMATORIA TOTAL		25				

III RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 25

3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

Tacna, 11 de noviembre del 2025


.....
Elard Roberto Queque Huanacune
INGENIERO COMERCIAL
CIP N° 250354

Firma

Tacna, 07 de noviembre del 2025

Señor(a)

Presente.-

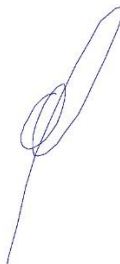
Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis **CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE RECURSOS NATURALES Y GESTIÓN AMBIENTAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2024**, para optar el título de Maestro en Administración y Dirección de Empresas.

El instrumento tiene como objetivo medir las variables **CALIDAD DE VIDA LABORAL** y **COMPROMISO LABORAL**, por lo que, con la

finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'E' followed by a loop and a vertical line extending downwards.

Magister Erick Calderón Lozano

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): **Erick Calderón Lozano**

1.2. Grado Académico: **Magister**

1.3. Profesión: **Ingeniero Civil**

1.4. Institución donde labora: **Universidad de Lima**

1.5. Cargo que desempeña: **Docente**

1.6 Denominación del Instrumento: **Cuestionario**

1.7. Autor del instrumento: **Ruben Alcides Solis Palacios**

1.8 Carrera Profesional: **Ingeniero Ambiental**

II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL						30
SUMATORIA TOTAL		30				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 30

3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE

MEJORAR _____ NO

FAVORABLE _____

3.3. Observaciones:

Tacna, 07 de noviembre del 2025



Magister Erick Calderón Lozano

Anexo 4. Base de datos

	Información	Contenido y asunto	Nivel de participación y control	Dimensión 1: Participación y Control	Beneficios y retorno económico	Dimensión 2: Equidad Económica	Sentimientos de importancia o falta de poder	Aislamiento Social	Ausencia de significado	Dimensión 3: Alineación en el trabajo	Percepción ambiental	Salud Ocupacional	Dimensión 4: Medio Ambiente	Oportunidades de desarrollo en la organización	Reconocimiento	Logro	Características el Trabajo	Supervisión	Sueldos y salarios	Dimensión 5: Satisfacción en el trabajo	Identidad Organizacional	Identidad y autoestima laboral	Dimensión 6: Identidad y Autoestima laboral	Variab le 1: Calidad de vida laboral
1	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4
10	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4
11	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
12	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
13	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
14	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
15	4	5	4	4	3	3	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
16	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
17	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4
18	5	5	3	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
19	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4
20	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4
21	5	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
22	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	1	5	4	5	5	5	4
23	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3
24	2	2	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	3	3	3	4
25	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	2	3	3	4
26	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3
27	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	3	4	5
28	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4
29	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	4	3	3	3	3	3	3
30	1	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	1	3	2	3
31	2	2	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	1	3	2	3
32	2	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
33	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4
34	5	5	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3	5	4	4	5	4	4
35	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
37	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
38	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4
39	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
40	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
41	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3
42	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3
43	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4
44	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3

45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
47	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
50	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
53	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4
61	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
62	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5
63	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4
64	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4
70	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
72	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
73	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
74	3	2	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4
75	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3
76	5	3	2	3	3	3	1	5	5	4	3	4	3	5	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4
77	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
78	5	5	2	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
79	4	3	2	3	2	2	1	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3
80	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
81	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3
82	5	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4
83	4	5	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4
84	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
85	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	5	5	2	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
87	4	4	2	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
88	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4
90	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
91	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4
92	4	4	2	3	3	3	3	5	4	4	3	4	3	3	3	5	4	4	2	3	3	4	4	3
93	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5
94	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
95	4	5	2	4	5	5	5	2	5	4	4	2	4	5	3	5	4	5	3	4	4	5	4	4

96	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
97	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5
98	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
100	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	
101	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
104	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
106	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
108	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
109	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	
110	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	
111	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	
112	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
113	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
114	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	
115	4	5	4	4	3	3	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	
116	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	
117	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	
118	5	5	3	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	
119	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	
120	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4	4	
121	5	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	
122	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	1	5	4	5	5	4	
123	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	
124	2	2	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	3	3	4	
125	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	2	3	4	
126	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	
127	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	3	5	
128	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	
129	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	4	3	3	3	3	3	
130	1	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	1	3	2	
131	2	2	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	1	3	2	

13 2	2	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
13 3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4
13 4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3	5	4	4	5	4	4
13 5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
13 6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
13 7	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
13 8	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4
13 9	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
14 0	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3

	Pertenencia a la organización	Significado personal	Confraternidad	Asimilación de problemas	Hablar a otros sobre la organización	Felicidad en la organización	Dimensión 1: Compromiso afectivo	Sueldo y prestaciones	Posibilidad de dejar la organización	Dificultad de encontrar trabajo afuera	Dureza para dejar ahora mismo la organización	Trabajo por satisfacción	Interrupción de cosas en la vida	Dimensión 2: Compromiso de continuidad	Obligación moral	No es correcto dejar la organización	Culpabilidad	Obligaciones con el personal	Lealtad	Deuda con la organización	Dimensión 3: Compromiso normativo	Variable 2: Compromiso laboral
1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	1	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3
12	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
13	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
14	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
15	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	2	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
21	5	5	4	5	5	5	5	2	3	2	2	5	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4
22	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5
23	3	3	2	2	2	3	2	3	4	4	2	5	3	4	2	2	3	3	4	4	3	3
24	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	2	2	4	3	4	5	5	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
27	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5
28	5	5	5	4	5	5	5	2	2	3	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3
30	4	3	2	4	4	2	3	4	3	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3
31	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
32	4	4	4	4	1	2	3	4	2	3	4	1	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3
33	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
35	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5
36	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
37	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3
38	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
39	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4
40	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
41	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
42	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
43	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
44	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3

98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
100	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3
101	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
104	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
106	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
107	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
108	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
109	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
110	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
111	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	1	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3
112	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
113	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
114	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
115	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5
116	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5
117	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	2	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
118	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
119	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
120	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
121	5	5	4	5	5	5	5	2	3	2	2	5	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4
122	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5
123	3	3	2	2	2	3	2	3	4	4	2	5	3	4	2	2	3	3	4	4	3	3
124	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
125	3	3	3	2	2	4	3	4	5	5	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
126	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
127	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5
128	5	5	5	4	5	5	5	2	2	3	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
129	4	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3
130	4	3	2	4	4	2	3	4	3	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3
131	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
132	4	4	4	4	1	2	3	4	2	3	4	1	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3
133	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4

¹³ ₄	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
¹³ ₅	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5
¹³ ₆	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
¹³ ₇	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3
¹³ ₈	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
¹³ ₉	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4
¹⁴ ₀	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3